



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - UFSM  
CENTRO DE EDUCAÇÃO – CE  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO A DISTÂNCIA  
ESPECIALIZAÇÃO *LATO-SENSU* EM GESTÃO EDUCACIONAL**

**O ESTRESSE OCUPACIONAL DOS DOCENTES DA ESCOLA  
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL X**

**MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO**

**ANA LÚCIA GONZAGA VANDERLEY**

**FORTALEZA**

**2010**

**O ESTRESSE OCUPACIONAL DOS DOCENTES DA ESCOLA  
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL X**

**por**

**Ana Lúcia Gonzaga Vanderley**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação a Distância  
Especialização *Lato-Sensu* em Gestão Educacional, da Universidade  
Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para  
obtenção do título de  
**Especialista em Gestão Educacional**

**Orientadora: Prof<sup>a</sup> Ms. Lorena Inês Peterini Marquezan**

**Fortaleza. CE. Brasil**

**2010**

**Universidade Federal de Santa Maria  
Centro de Educação  
Curso de Pós-Graduação a Distância  
Especialização *Lato-Sensu* em Gestão Educacional**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,  
aprova a Monografia de Especialização

**O ESTRESSE OCUPACIONAL DOS DOCENTES DA ESCOLA  
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL X**

Elaborada por

**Ana Lúcia Gonzaga Vanderley**

como requisito parcial para obtenção do título de  
**Especialista em Gestão Educacional**

**COMISSÃO EXAMINADORA:**

---

**Prof<sup>a</sup>. Lorena Inên Peterini Marquezan, Ms.**  
(Presidente-Orientadora)

---

**Prof<sup>o</sup>. Antonio Hugo Fontana Dr. (UFMS)**

---

**Prof<sup>a</sup> Maria Eliane Alves Lobo Ms. (PMF /SME)**

Fortaleza, 18 de setembro de 2010

## RESUMO

Monografia de Especialização  
Curso de Pós-Graduação a Distância  
Especialização *Lato-Sensu* em Gestão Educacional  
Universidade Federal de Santa Maria

### **O ESTRESSE OCUPACIONAL DOS DOCENTES DA ESCOLA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL X**

AUTORA: ANA LÚCIA GONZAGA VANDERLEY

ORIENTADORA: PROF<sup>a</sup> LORENA INÊS PETERINI MARQUEZAN, Ms.

Data e Local da Defesa: Fortaleza/CE, 18 de setembro de 2010

Os profissionais da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X são profissionais formados em nível superior e especialistas, com baixos salários e convivem com a falta de investimentos nas escolas. O presente estudo tem por objetivo geral: avaliar o nível de estresse ocupacional dos docentes. E como específicos: traçar o perfil, conhecer alguns hábitos e identificar alguns sentimentos e comportamentos dos docentes. Para o alcance dos mesmos foi realizada uma pesquisa exploratória, através de um estudo de caso, de enfoque qualitativo. Foi utilizado o questionário composto por uma versão reduzida do *Occupational Stress Indicator*. Onde os resultados revelaram que mais de 40,33% das docentes têm a personalidade do tipo A, mais propensa ao estresse; o tipo AB predomina (42%) mostrando flexibilidade de opinião, racionalidade, organização e possui facilidade para realizar várias atividades ao mesmo tempo. A associação do estudo da personalidade com o estudo do *locus de controle* permitiu observar que as docentes pesquisadas são mais propensas ao estresse no trabalho relativo à gestão escolar.

**Palavras-chave:** estresse; docente; gestão escolar..

## **ABSTRACT**

Monografia de Especialização  
Curso de Pós-Graduação a Distância  
Especialização *Lato-Sensu* em Gestão Educacional  
Universidade Federal de Santa Maria

**O ESTRESSE OCUPACIONAL DOS DOCENTES DA ESCOLA  
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL X  
(THE OCCUPATIONAL ESTRESSE OF THE PROFESSORS OF THE  
MUNICIPAL SCHOOF INFANTILE EDUCATION AND BASIC  
EDUCATION X )**

AUTHOR: ANA LÚCIA GONZAGA VANDERLEY  
ADVISER: PROF<sup>a</sup> MS LORENA INÊS PETERINI MARQUEZAN  
Data e Local da Defesa: Fortaleza/CE, 18 de setembro de 2010

The professionals of the Municipal School of Childlike Education and Basic Teaching X are professionals formed in superior level and specialists, with low salaries and they coexist with the lack of investments in the schools, the present study has for general objective: to value the level of occupational stress of the teachers. And I eat specific: to draw the profile, to know some habits and to identify some feelings and behaviours of the teachers. An inquiry was carried out exploratória, through a study of if, of qualitative approach. There was used the questionnaire composed by a reduced version of the Occupational Stress Indicator. More than 40,33 % of the teachers has the personality of the type A, more inclined to the stress; the type AB predominates (42 %) showing flexibility of opinion, rationality, organized and has easiness to carry out several activities at the same time. The association of the study of the personality with it of the lócus of control notices to itself that teachers investigated are more inclined to the stress in the work in the school management.

Key Words: stress; teacher; school manegement

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	08
<b>1.1 Objetivos</b> .....	11
1.1.1 Objetivo Geral .....	11
1.1.2 Objetivos Específicos .....	11
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	12
<b>2.1 Trabalho E Doenças Ocupacionais</b> .....	12
2.1.1 O Estresse Ocupacional .....	16
2.1.2 Sintomas do Estresse .....	19
<b>2.2 Estresse e Tipos de Personalidade</b> .....	23
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	30
3.1 Conceitos Centrais.....	30
3.2 Tipo de Pesquisa .....	31
3.3 População e Amostra .....	31
3.4 Local de Pesquisa .....	32
3.5 Tipos e Fontes de Informação .....	32
3.6 Instrumentos e Técnicas de Coleta de Dados .....	32
3.7 Técnicas de Análise e Sistemas Utilizados .....	32
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	33
4.1 Perfil dos docentes .....	33
4.2 Alguns hábitos dos docentes .....	38
4.3 Como os docentes se sentem ou se comportam .....	40
4.4 Como os docentes se comportam geralmente e como interpretam os eventos à sua volta .....	41
4.5 Utilizações das estratégias potenciais de combate ao estresse.....	44
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	45
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	48
<b>ANEXOS</b> .....	50

# 1 INTRODUÇÃO

A escola, hoje, enfrenta demandas sociais das mais diversas ordens, exigindo dos seus gestores escolares um esforço e cuidado do projeto político pedagógico o qual supere a aplicação mecanicista e acrítica de teorias da administração. A educação já não é vista como responsabilidade exclusiva da escola, como nos ensina Lück (2000, p.12):

A relação escola/sociedade tem envolvido um esforço especial de gestão, isto é, de organização da escola, assim como de articulação de seu talento, competência e energia humana, de recursos e processos com vistas à promoção de experiências de formação de seus alunos, capazes de transformá-los em cidadãos participativos da sociedade.

Nesse contexto, o problema central de investigação desta pesquisa foi avaliar o nível de estresse ocupacional dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X.

Os profissionais da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X são profissionais formados em nível superior e especialistas, com baixos salários e convivem com a falta de investimentos nas escolas, número excessivo de carga horária, desrespeitado pelos alunos e de seus pais, salas pequenas, alunos heterogêneos, alunos especiais, excesso de alunos, falta de material para o aluno e para o professor. O quadro é clássico: professores mal-remunerados e desmotivados, escolas depredadas, alunos indisciplinados e direitos negados pelos órgãos superiores. Um deslize do professor, uma calúnia torna-se uma falta gravíssima, tornando o trabalho, a carreira por mais brilhante que for desmoronar em segundos.

Os pedidos de licenças de professores com problemas psicológicos e problemas vocais cresceram no ano anterior.

A revista Nova Escola divulgou uma pesquisa sobre como anda a saúde dos professores brasileiros. O estudo, feito pela revista em parceria com o Ibope em 2007, entrevistou 500 professores da rede pública de ensino das capitais brasileiras, e revelou que mais da metade dos pesquisados apresentam os sintomas típicos do estresse. Os sintomas mais comuns dessa síndrome, descrita pelo neurologista Hans Seyle em 1936, são dores de cabeça, dores musculares, distúrbios de voz, dificuldades de concentração, ansiedade, transtornos do sono, esgotamento físico e mental e alterações no humor.

Com a continuidade pode gerar outros quadros patológicos mais graves como úlceras e irritações gástricas, alterações na pressão arterial, diabetes e até mesmo transtornos psiquiátricos, tais como irritabilidade, baixa auto-estima, síndrome do pânico e depressão.

Essa pesquisa teve como motivação a pesquisa realizada em Belo Horizonte, através de alunos de pós-graduação com o tema “Estresse Ocupacional dos Docentes do Ensino Superior”, onde foi analisada a atividade docente de ensino superior em relação a variáveis de estresse ocupacional, ressaltando aspectos relativos a situação de trabalho e saúde mental. Procedeu-se nessa pesquisa, estudo em três instituições de ensino superior (um centro universitário privado, uma universidade confessional privada e uma universidade pública federal), onde foi observado que os dados coletados indicaram níveis de estresse ocupacional satisfatório (baixos), independentemente do tipo de dedicação às atividades acadêmicas.

Portanto, a questão central deste estudo monográfico foi: Qual é o nível de estresse ocupacional dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X?

Diante do exposto, o presente estudo tem por objetivo geral: avaliar o nível de estresse ocupacional dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X.

De acordo com Lakatos e Marconi (2001) o objetivo geral está ligado a uma idéia abrangente sobre o tema. Está vinculado com o conteúdo intrínseco, quer dos fenômenos e eventos, quer das idéias estudadas. Relaciona-se diretamente à própria significação da tese proposta pelo projeto.

Para atingir o objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: traçar o perfil dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X; conhecer alguns hábitos dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X e identificar alguns sentimentos e comportamentos dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X.

Para Lakatos e Marconi (2001, p. 102), “objetivo específico apresentam caráter mais concreto. Têm função intermediária e instrumental, permitindo, de um lado, atingir o objetivo geral e, de outro, aplicar este a situações particulares”.



A estrutura do trabalho foi dividida em introdução, referencial teórico, metodologia, análise dos resultados, conclusão e referências bibliográficas, a saber: na introdução têm-se uma explanação sobre o contexto geral sobre o docente, estresse e saúde mental, bem como a apresentação do problema e dos objetivos.

O referencial teórico trata de aspectos como: o trabalho e as doenças ocupacionais, com enfoque no estresse ocupacional, estresse ocupacional no ambiente acadêmico, as fontes de pressão, os sintomas físicos e mentais de estresse, os tipos de personalidades, estratégias de defesa e/ou combate contra o estresse; os sintomas de *burnout* a qualidade de vida no trabalho e a saúde mental dos docentes.

Na parte três é apresentado à metodologia aplicada para o desenvolvimento do trabalho, o tipo de pesquisa utilizada, bem como a abordagem do estudo, os métodos e instrumentos usados e a análise dos resultados.

Na parte quatro, é feita a apresentação e a análise dos resultados. E por fim, apresentam-se as considerações finais e as referências bibliográficas que deram fundamentação a presente pesquisa.

## **1.1 OBJETIVOS**

### 1.1.1 Objetivo Geral

Avaliar o nível de estresse ocupacional dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

Traçar o perfil dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X;

Conhecer alguns hábitos dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X

Identificar alguns sentimentos e comportamentos dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Trabalho e Doenças Ocupacionais

A pesquisa feita deste trabalho como meta de analisar os sintomas físicos e psicológicos do estresse nos professores na sua atividade cotidiana mostrando em suas atividades pedagógicas os descasos, a falta de interesses na área educacional nestes Pais, trazendo ao professor desilusão, desmotivação, desencantamento e umas enormes dificuldades de lidar com as situações surgidas e incluídas no ambiente educacional.

De acordo com Lewis; Lewis, (1988, p. 3),

[...] a maioria das doenças está na dependência tanto de fatores emocionais quanto físicos. Você é uma unidade mente-corpo. Suas emoções são fenômenos físicos e cada alteração fisiológica tem o seu componente emocional.

A função do educador esta se ampliando conforme as carências sociais da sociedade, da escola, dos pais e a própria atualização do professor para seguir a nova geração onde as informações chegam por segundos. Contudo as cobranças são exigidas na pessoa enquanto educador. Não tendo investimento na área educacional nos recursos educacionais, no investimento do professor com salários justos, no ambiente em que as regras só exigem no lado do professor, pelo qual enfrenta insatisfação, a impotência, a indignidade, o cansaço, a irritabilidade, nervosismo, desgaste físico e mental. Trazendo como conseqüências profissionais tendencioso ao estresse.

Fatores de risco psicossociais podem desencadear estresse, entendido como uma reação complexa com componentes físicos e psicológicos resultantes da exposição a situações que excedem os recursos de enfrentamento da pessoa. É uma reação adaptativa do organismo humano ao mundo em constante mudança. Todavia, quando suas causas se prolongam e os meios de enfrentamento são escassos, o estresse pode avançar para fases de maior gravidade, quando o corpo se torna vulnerável a doenças diversas. As respostas físicas e psicológicas ao estresse dependerão da herança genética, estilo de vida e estratégias de enfrentamento utilizadas pelo indivíduo, bem como da intensidade e duração do agente estressor (Lipp, 1996-17-31).

O estresse do professor é estado de tensão fisiológica onde o ambiente escolar, a iluminação, a ventilação não favorecem trazendo efeitos maléficos à saúde e a qualidade de vida do professor, também uma tensão ocupacional onde as frustrações, ansiedade, depressão desencadeados desde as características individuais de cada professor, o relacionamento social no ambiente escolar, o clima organizacional até o trabalho na sala de aula.

Ao enfrentar uma situação de estresse organismo reage de uma forma organizada e sistematizada, aumentando a produção de hormonais como a adrenalina e o cortisol. Alterando o ritmo cardíaco, a tensão arterial, o metabolismo geral e atividade física, potenciando certas capacidades físicas.

Em pesquisas pelo IBOPE, no ano de 2007, ficou provado que os professores sofrem de estresse, principalmente da rede pública. Os sintomas como dores musculares ocupam primeiro lugar. De acordo com estudos científicos, o estresse apresenta sintomas específicos que podem fazer parte do quadro como: aumento da pressão arterial; falta de concentração; dor de cabeça, indigestão, queda de cabelo, nervosismo, insônia, taquicardia, ganho ou perda de peso, alergia, isolamento, memória fraca, irritação/ansiedade, tique nervoso, desmotivação, diminuição dos glóbulos vermelhos. O aluno tem o direito a educação e sua aprendizagem não pode sair prejudicado por motivo de afastamento do professor, gerando problemas nas instituições. Esta questão é muito preocupante segundo IBOPE em São Paulo, que apresenta a maior rede de professores do país, entre os 250.000 docentes, há registros de que ocorrem 30 mil faltas por dia em decorrência de problemas de saúde.

As licenças médicas em 2006 foram cerca de 140 mil, com longo tempo de afastamento, seguindo uma média de 33 dias. É um fator preocupante que precisa ser solucionado, visto que além de deteriorar a educação brasileira gera um prejuízo financeiro para o país em torno de 235 milhões.

Ressalta-se o direito do aluno, mas é básico que o educador esteja em ótimas condições para oferecer uma aula de qualidade, que realmente atinja o objetivo e os anseios da sociedade.

Como autor clássico, Selye (1956,p.12) define o mais importante conceito de estresse ainda hoje usado em pesquisas no mundo todo:

“Estresse é o estado manifestado por uma síndrome específica que consiste em todas as mudanças não especificamente induzidas, dentro de um dado sistema biológico.”

O que entende é que cada pessoa pode reagir ao estresse de maneira particular acionando seu próprio organismo a mensagem que é enviado, disparando o mecanismo biológico e acionando uma cadeia química alertando todo o corpo.

Com base nos conceitos de Selye, a autora Lipp (1996, p. 20) definiu o *estresse* como:

Uma reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causados pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação que, de um modo ou de outro, a irrita, amedronta, excita ou confunde, ou mesmo que a faça imensamente feliz.

O educador quando reage a uma mudança na sua vida positivamente ou negativamente, de certa forma, altera o seu equilíbrio físico ou psicológico, as reações poderão ser diversas como: o coração acelera, o pensamento ou sensações são alteradas, gerando um desequilíbrio que pode ser temporário ou não.

Para Cox (1978) o estresse ocupacional é a percepção, pelo trabalhador, do desequilíbrio entre as demandas existentes no trabalho e sua habilidade e/ou possibilidade para respondê-las.

Neste sentido, Luckesi (2007, p. 12) afirma:

“O ser humano é um ser que se desenvolve, através dos seus atos no decorrer do tempo. (...) O desenvolvimento se processa dentro de nós, todavia na convivência com outro, seja ela harmônica ou conflituosa. Por vezes, a harmonia nos faz crescer e por vezes o conflito também. O conflito não compreendido pode ser traumático e, por isso mesmo, tem o poder de nos fixar na situação e nos prender ao passado; mas, um conflito compreendido pode ser um recurso útil na vida pessoal”.

Acredita que, de acordo com a interpretação das experiências conflituosas ou não, pode vivenciar no ambiente de trabalho, bem como das atitudes tomadas que poderá se revelar através de posturas lúdicas de criar algum traumatismo ou significar o fato inicial sem que um trauma se instale.

Atualmente, o estresse é amplamente definido como um estado emocional negativo que ocorre em resposta a eventos percebidos como difíceis ou que excedem os recursos e as habilidades da pessoa em lidar com eles (Cohen &

Herbert, 1996; Lazarus, 1999). Esse conceito enfatiza o papel importante que a percepção ou a avaliação que uma pessoa tem sobre os eventos nas experiências de estresse.

Cooper, Sloan e Williams (1988), nos seus trabalhos revela para o estudo do estresse ocupacional, assim o definem *"...uma característica negativamente percebida pelo indivíduo, resultante de estratégias inadequadas de combate às fontes de estresse, e que trazem consequências negativas para ele tanto no plano mental como físico"*. Esses autores categorizam os agentes ocupacionais, potencialmente estressantes, da seguinte forma:

- Fatores intrínsecos ao trabalho (condições de salubridade, jornada de trabalho, ritmo, riscos potenciais à saúde, sobrecarga de trabalho, introdução de novas tecnologias, natureza e conteúdo do trabalho);
- Papel organizacional (ambiguidade e conflitos de papéis);
- Interrelacionamento (para com os superiores, colegas e subordinados);
- Carreira (congruência de status e segurança no emprego e perspectivas de promoções);
- Clima da organização (ameaças potenciais à integridade do indivíduo, sua autonomia e identidade pessoal);
- Interface casa/trabalho (aspectos relacionais de eventos pessoais fora do trabalho e dinâmica psicossocial do estresse).

Neste estudo de estresse ocupacional, as doenças ocupacionais são mais reconhecidas como sendo aquelas de fácil identificação: suas causas estão ligadas ao trabalho, caso da exposição a altos níveis de ruídos; contudo diversos trabalhadores são expostos a situações que não aparentam ser a causa de doenças futuras, mas que podem trazer como conseqüências doenças ocupacionais.

Grande parte do professor sofre com a sobrecarga profissional. Para esses, a pressão que envolve o cotidiano pode ser transformada em doença grave, já que o estresse é um mecanismo que prepara o organismo para situações de perigo, o sistema cerebral interpreta as contrariedades como tal situação.

O estresse é benéfico até que se torna uma situação de tensão constante e o organismo repele porque sente o excesso, e nisso poderá ocasionar doenças. Isso pode resultar em mais um desafio que o professor tem que lidar, apresentando um

déficit de atenção, procedente da dificuldade que o cérebro encontra nas conexões entre neurônios.

O causador de estresse do educador é a falta de recursos, a falta de tempo, número muito grande de alunos por sala de aula, falta de assistência, falta de apoio, políticas inadequadas da escola para casos de indisciplina, atitude e comportamento dos administradores, avaliação dos administradores e supervisores, atitude e comportamento de outros professores e profissionais, carga de trabalho excessiva, oportunidades de carreira pouco interessante, baixo *status* da profissão de professor, falta de reconhecimento por uma boa aula ou por estar ensinando bem, alunos barulhentos e lidar com os pais.

Os efeitos do estresse são absorvidos como: sentimento de exaustão, sentimento de frustração, sentimento de incapacidade, carregar o estresse para casa, sentir-se culpado por não fazer o bastante e irritabilidade. Os fatores citados explicariam a sobrecarga mental, situação que atinge seu ponto máximo com a exaustão mental, em que o educador se sente exaurindo emocionalmente e o trabalho perde o sentido. As situações mais vividas, causadas pelo sofrimento na sala de aula, são: fadiga, insatisfação, medo, angústia, esgotamento, perturbações do sono, problemas digestivos, problemas respiratórios e da voz.

Para ajudar na redução do estresse faz necessário dar tempo ao professor, elogiar e dar merecimento ao professor na sua tarefa, dar uma estrutura melhor do seu ambiente de trabalho, dar ferramentas ao professor com alunos indisciplinados, tirar da carga do professor tarefas que não dão respeito ao educar.

### 2.1.1 Estresse Ocupacional

Um dos estudos sobre estresses foi realizado em 1936 pelo pesquisador Hans Selye, onde descreveu os sintomas do estresse com o nome de Síndrome Geral de Adaptação, composto de três fases sucessivas: alarme, resistência e exaustão. Após a fase de esgotamento era observado o surgimento de diversas doenças sérias, como úlcera, hipertensão arterial, artrites e lesões miocárdicas.

1. Fase de alerta – é a fase positiva do estresse. Quando a pessoa se confronta inicialmente com o estressor, uma reação de alerta se instala e o

organismo se prepara para que o Cannon em 1939 designou de “luta ou fuga”.

2. Fase de resistência – após da reação de alarme procura se adaptar e resistir à agressão.

3. Fase de exaustão - é a fase negativa do estresse. É patológica. As pessoas perdem a energia e a sua força adaptativa se esgota.



Imagem 3- Síndrome Geral da Adaptação de três Fases de Selye

Em 1981 a Organização Internacional do Trabalho considerou que o professor abandona sua profissão por causa do estresse no risco físico e mental. O papel do professor e, em simultâneo, o aumento da exigência social sobre as atribuições do professor vieram reafirmar a pertinência do estudo deste fenômeno neste grupo profissional.

No que diz respeito ao estresse ocupacional, Cooper (apud CARDOSO; COL, 2000) sistematizaram seis tipos de estressores:

- 1) Fontes de estresse intrínsecas ao trabalho: condições físicas do local de trabalho, características das tarefas, excesso de trabalho, ritmo de trabalho e trabalho repetitivo;
- 2) Papel organizacional: ambigüidade e/ou conflito de papéis, responsabilidades atribuídas;
- 3) Relações interpessoais: com colegas, superiores e subordinados;
- 4) Carreira profissional: início de carreira, avaliação de desempenho, progressão na carreira, formação, insegurança e término da carreira;
- 5) Estrutura e clima organizacionais: participação na tomada de decisões, estrutura da organização, ambiente sócio-emocional de trabalho, competição e violência;
- 6) Relação entre o trabalho e o lar: articulação entre responsabilidades profissionais e familiares e compatibilização de carreiras na família.

As situações vividas pelo educador levam a alterações fisiológicas, emocionais e comportamentais, as quais favorecem uma diminuição da saúde e do seu bem-estar. Os prejuízos causados por não compreender que o estresse profissional do professor pode incluir efeitos negativos para as escolas e para o sistema educativo.



Os custos econômicos e sociais decorrentes da ausência, do abandono e do tratamento dos professores que vivem situações de estresse, a par da diminuição do seu desempenho, têm sido destacados como efeitos negativos.

A revista Proformar divulgou em sua edição 7, p.2, uma pesquisa onde ressalta os motivos do aparecimento de estresse na profissão do professor.

- a. O trabalho excessivo ( turmas numerosas, diversificados níveis de ensino, carga horária excessiva, inclusão de atividades administrativa e coordenação de equipes que exigem sem dar apoio);
- b. Pressão do tempo (tempo na elaboração das aulas, planejamento e avaliações e tarefas diversificadas em uma sala);
- c. O conflito entre o papel do educador e o transmissor de conhecimentos;
- d. Normas que impossibilita o professor de tomar decisões relacionadas com o próprio trabalho porque causa da legislação;
- e. Conflitos interpessoais (indisciplina, falta de motivação dos alunos, pais / alunos);
- f. Constrangimentos da Situação (falta de materiais e equipamentos, sala de aula adequada, degradação das instalações, falta de colaboração dos serviços administrativos);
- g. O apoio social (o professor percebe seus problemas que são de todos e pode traçar e discutir para melhorar seus conflitos);
- h. O Conflito Trabalho-família ( as exigências da família e as do trabalho).

O bem-estar do professor pode ser atingida com metas que possa atuar nas características da profissão em diminuir a presença de fatores que desencadeiam o estresse, como na ajuda para lidar com situações problema, por exemplo, como o trabalho do professor o obriga a trabalhar em equipe e a resolver conflitos com colegas e alunos, podem desenvolver-se intervenções dirigidas ao treino das competências sociais, particularmente interpessoais e de assertividade e colaboração.

Outro ponto é o professor que se obriga a desdobrar um elevado número de tarefas e com prazos curtos, pode-se intervir para promover a capacidade do indivíduo para gerir o tempo. Pode-se ainda ajudar o professor a ajustar-se às exigências do seu trabalho, procurando apoio externo quando há uma sobrecarga de trabalho ou ajustar o seu trabalho às suas exigências pessoais.

[...] entre o ideal da função de professor – requerido pelo sistema, como pelos alunos ( e seus familiares) e pelo próprio aspirante à função de educador – e as condições que o mercado de trabalho impõe, perdura um espaço de tensão que ocasiona um nível de estresse elevado, pressionando para baixo a eficiência da atividade docente ( Esteves. 1999, p.9).

Mostrar ao professor a procurar ver o lado positivo da situação (o professor é muito exigente porque obriga a lidar com pessoas muito diferentes, mas é um trabalho muito desafiante e motivador).

Finalmente, no grupo de intervenções que têm como objetivo modificar as respostas do professor às condições adversas do seu trabalho, pode-se ajudar o docente a controlar sintomas, colocando-o alerta aos sinais fisiológicos que acompanham uma reação de estresse. Ajudá-lo a aplicar técnicas de relaxação, promover a prática do exercício físico são outras intervenções bastante importantes. Pode-se ainda ajudar o indivíduo a deixar de ter determinadas respostas negativas às situações adversas.

### 2.1.2 Sintomas do Estresse

O organismo pode ser afetado por causa do estresse em várias formas e seus sintomas pode variar em cada individuo. Todas as mudanças que ocorre no cotidiano são situações estressantes, mesmo se ela forem positivas e trazendo benefícios.

Lipp (1996, p. 19), afirma:

O termo (estresse) foi usado, na área de saúde, pela primeira vez, em 1926 por Hans Selye que notou que muitas pessoas sofriam de várias doenças físicas e reclamavam de alguns sintomas em comum, tais como: falta de apetite, pressão alta, desânimo e fadiga. Tal observação desencadeou extensas pesquisas médicas que culminaram com a definição, na época, de *estresse* como um desgaste geral do organismo

A necessidade de adequar o organismo para a nova fase faz inicialmente com a fase de alarme “lutar ou fugir” aumentando a pressão arterial e frequência cardíaca, e contraindo músculos e vasos sanguíneos.

O excesso de estresse pode causar desde dores pelo corpo e queda de cabelo até sintomas sérios como hipertensão e problemas no coração. O fato que o

estresse afeta o organismo se deve ao íntimo relacionamento entre o sistema imunológico (defesa), sistema nervoso (controle) e sistema endócrino (hormonal). Por isso um estresse intenso pode afetar qualquer um desses sistemas levando à diversidade dos sintomas do estresse.

O estresse afeta o organismo em dois grupos de sintomas: Físicos - dores de cabeça, indigestão, dores musculares, insônia, taquicardia, alergias, insônia, queda de cabelo, mudança de apetite, gastrite, dermatoses, esgotamento físico; Psicológicos - apatia, memória fraca, tiques nervosos, isolamento e introspecção, sentimentos de perseguição, desmotivação, autoritarismo, irritabilidade, emotividade acentuada e ansiedade.

O estresse provoca transformações químicas no corpo produzindo sintomas de diversas ordens. O sistema nervoso central é considerado na literatura da área como o responsável por essas transformações.

Carvalho e Serafim (1995 p.131) fazem menção às transformações químicas no corpo. Enfatizam que o corpo sob estresse sofre transformações químicas e o sistema nervoso central é responsável por estas transformações, reconhecendo a qualidade de cada mensagem captada e enviada até ele por terminações nervosas.

Por meio da sensibilidade do corpo, os centros nervosos são informados sobre as alterações que ocorrem no meio externo e interno. Essas alterações sensitivas atingem a glândula supra-renal, onde ocorre a produção da adrenalina.

Um dos problemas mais comuns na atividade de educador é a síndrome de Burnout. Suas causas estão na ocupação profissional, principalmente entre trabalhadores que lidam diretamente com pessoas e demandas variadas. É comum entre médicos, enfermeiros, policiais e, é claro, professores.

A Síndrome de Burnout é como uma exaustão física e emocional que inicia com um sentimento de desconforto e amplia na medida em que a vontade de lecionar gradualmente reduz. O que revela no Burnout é a ausência de fatores motivadores: energia, alegria, entusiasmo, satisfação, interesse, vontade, sonhos para a vida, idéias, concentração, autoconfiança e humor.

Segundo Baccaro (1997, p. 46) procura descrever os sintomas relacionados ao estresse da seguinte forma:

- a. Irritabilidade generalizada;
- b. Associada a uma agressividade anormal ou uma passiva indolência, dependendo do estilo da personalidade;
- c. Batimentos descontrolados do coração e dos altos índices da pressão arterial;
- d. Secura na garganta e na boca;
- e. Comportamento impulsivo ou instabilidade emocional;
- f. Necessidade de chorar, de se esconder e, muitas vezes, de correr;
- g. Incapacidade de concentração, guerra de pensamentos e uma desorientação generalizada;
- h. Sentimento de fraqueza, vertigens e, muitas vezes, distância da realidade;
- i. Predisposição à fadiga, tendência a desaparecer;
- j. Ansiedade, embora as pessoas não saibam exatamente o motivo, mas sentem medo de alguma coisa;
- k. Sintomas ligados ao aparelho digestivo: dores estomacais, diarreia, prisão de ventre;
- l. Dores musculares, dificuldade de deglutir.

## CONTEXTUALIZAÇÃO DO STRESS: ASPECTOS HISTÓRICOS

Figura 2: Esquema do Stress nas áreas física e psicológica



Fonte: Criação Graça Martins (2005)



**“O ser humano é capaz de adaptar-se ao meio ambiente desfavorável, mas esta adaptação não ocorre impunemente”**

Levi (1971) apud Melo Filho (1992, p. 99)

O estresse do professor poderá estar presente nas responsabilidades que lhe são impostas pela sociedade. A família em geral transfere responsabilidades, que antes exercia em casa, refletidas pela ausência dos pais e justificadas pelo fato de ambos trabalharem fora e não terem tempo para dedicar-se aos seus filhos. Muitas vezes, as crianças e adolescentes levam para a sala de aula indisciplina, desrespeito, desconsideração e até desvalorização do trabalho do professor.

Por outro lado, percebe-se que existem precárias condições pedagógicas, tais como excessivo número de alunos por sala, condições físicas inadequadas, material didático pouco adequado às diferentes realidades e a falta de preparo psíquico dos professores para enfrentá-los. Todas essas situações podem provocar, no professor, sofrimento psíquico, em que as condições de sua afetividade, emoção e equilíbrio enfraquecem, gerando grandes fontes de estresse que poderão atingir o organismo, causando-lhes inúmeras doenças psicossomáticas. O estresse pode ser a ante-sala de possíveis doenças (patologias), em consequência do modo errado como o ser humano vive.

Diante de tantas responsabilidades e situações passíveis de desencadear estresse, o professor precisa sentir-se física e psicologicamente bem. Para isso, é necessário que este sinta prazer, que esteja com sua auto-estima elevada e receba o devido crédito pelo que faz e pelos resultados que obtém. É necessário, que mantenha uma relação positiva com seu aluno e com os colegas de trabalho.

## 2.2 Estresse e Tipo de Personalidade

No mundo hoje raro as pessoas que não tiveram alguma crise de estresse. Essa reação do organismo a algumas mudanças que ocorra e são transitório principalmente os estresse físico, o psicológicos é mais complexos porque algumas vezes não sabe a causa do estresse. Independente de sua causa e como reagir a ele é uma questão tão individual, que, de fato, o que pode ser relaxante para uma pessoa pode ser estressante para outra. O tipo de personalidade do indivíduo determina como ele lidará com situações estressantes. Com isso entra a importância de saber os tipos de personalidade, que possa identificar as prováveis causas de estresse.

Estudos feitos pelos cardiologistas americanos Meyer Friedman e Ray Rosenman, concluíram que pessoas de personalidade do tipo B, assim

classificadas, foram consideradas mais eficientes para lidar com o estresse do que as pessoas de personalidades do tipo A, que estavam mais sujeitas a sofrer problemas cardíacos.

A personalidade do tipo A tem suas características como: perfeccionismo; agressiva; espírito altamente competitivo; tensão constante; depressão; dificuldade para delegar autoridade e dizer não; problemas para estabelecer prioridades.

Personalidade do tipo B as características predominantes são : não luta contra o relógio; não compete compulsivamente; estabelece objetivos definidos para sua realização profissional; não é muito crítico consigo nem com os outros e relaxa sem sentimento de culpa.

Friedman e Rosenman (1974) propuseram duas categorias de personalidade:

Tipo A, mais propensa ao estresse, que compreende pessoas impacientes, apressadas, competitivas, ansiosas, perfeccionistas, que levam a vida em ritmo acelerado, e sentem-se culpadas quando descansam ou relaxam; e Tipo B, referente a indivíduos que não sentem necessidade de impressionar terceiros, que são capazes de trabalhar sem agitação, relaxam sem sentimento de culpa, e não padecem de impaciência ou do senso de urgência, sendo, assim, menos propensos ao estresse.

Como estratégias de defesa e/ou combate contra o estresse entende-se um esforço cognitivo e comportamental do indivíduo na tentativa de gerenciar tanto o ambiente como as demandas internas e os conflitos que possam estar afetando-o (ALDWIN, COYNE & LAZARUS, 1981). As estratégias podem ser também compreendidas como tentativas ativas e/ou passivas do ser humano no sentido de responder, reduzir impactos ou mesmo eliminar ameaças (DEWE, 1992).

As políticas educacionais, por sua vez, devem desenvolver mecanismo no intuito de reduzir ou amenizar os estressores, estimular o professor enquanto pessoa e profissional, prover condições adequadas de trabalho, e outros, favorecendo a produtividade.

Promover o contacto com outros profissionais e a socialização de novos conhecimentos, interações interpessoais saudáveis e ambientes relaxantes são exemplos de estratégias organizacionais que geram benefícios às empresas/instituições e aos enfermeiros. A operacionalização dessas sugestões proporcionará um clima organizacional, que, segundo Chiavenato (1995), favorece a motivação, a autoestima e a satisfação das necessidades pessoais. Para que essas estratégias de enfrentamento sejam eficazes é necessário que sejam implementadas ações

conjuntas, tanto no âmbito individual como no organizacional. Assim sendo, o organismo será capaz de lidar com as pressões do cotidiano sem que elas se transformem em estresse ocupacional.

Quando a escola é motivo de constante frustração para o docente as conseqüências tendem a ser negativas. Ocorrendo a frustração, a impossibilidade de atingir metas ou objetivos pessoais, gera-se o estresse e outros comportamentos negativos como a agressão, a fuga, a esquiva (faltas, absenteísmo, doença), persistência em respostas inoperantes, desvio de atenção e de compromisso, negação do fato, mudanças constantes de plano de ação e de estratégia, falta de adesão ao projeto pedagógico, crítica pela crítica, oposição descabida etc.

Como lembra Pereira (1999), há condições para recorrer a aspectos característicos pré-existentes na cultura nacional, na comunidade ou mesmo na classe ou grupo a que a empresa está vinculada. Segundo o referido autor, podem ser considerados aspectos como os a seguir enfocados, feita a adaptação para o meio escolar:

- a. **Identidade Pessoal e Profissional dos docentes** e como elas se relacionam em geral com a organização escolar e, em particular, com a escola em que atua. Isso pede que o diretor conheça o docente com que trabalha de forma técnica-científica. Para tanto, precisa contar com o apoio de um Psicólogo Escolar competente que também o assessore no planejamento do clima organizacional otimizando o uso das características pessoais.
  
- b. **Autonomia Pessoal** é necessária, devem ser estimuladas e oferecidas oportunidades para que os docentes atuem com autonomia, responsabilidade, criatividade e criticidade, porém, de acordo com o projeto pedagógico da escola em cuja elaboração devem ter participado. No sistema educacional brasileiro muitas são as barreiras formais e informais encontradas neste aspecto. Até mesmo os gestores usufruem de poucas oportunidades reais neste sentido, sendo sufocados pelos procedimentos burocráticos e geradores de índices elevados de estresse tanto para os diretores como para os docentes. A centralização, a determinação de usos



de modelos teóricos e procedimentos específicos reduzem a autonomia em detrimento da qualidade.

- c. **Estrutura organizacional** é um aspecto que deve ser flexível, aberta, dispor de práticas diversificadas e rede de comunicação eficiente. Em escolas particulares, em tese, é mais fácil dispor de modelos administrativos menos burocráticos, modernos e mais facilmente renováveis do que ocorre na escola estatal. No Brasil a estrutura organizacional, com a municipalização do ensino fundamental, poderia alcançar esta condição mais facilmente se tivesse ela própria mais autonomia da estadual.
  
- d. **Rede de Apoio Social** é uma característica que se espera existir no âmbito escolar propiciando ao docente a expectativa de ser apoiado nas circunstâncias em que vivencie dificuldades pessoais ou profissionais. Esta rede deve ser estimulada pela equipe técnica, especialmente no que concerne às habilidades e competências relevantes para o êxito do processo ensino-aprendizagem. Face ao rápido e mutável avanço nas tecnologias educacionais, as condições de formação e de atualização dos docentes precisam ser cuidadas para não gerar estresse negativo alto que vai se evidenciar no contexto da sala de aula. Mas os problemas pessoais, inclusive os de vida privada, precisam também do apoio aqui referido. Psicólogos escolares, grupos de trabalho e outras possibilidades podem servir neste contexto.
  
- e. **Estilo de liderança** é entendido como forma pela qual a chefia direciona ou comanda a escola, inclusa está a liderança natural. O estilo de liderança espera-se que não gere uma cultura de pressão, punitiva, com exagero de demanda, de regras e de normas. Novamente, o psicólogo escolar com base na psicologia organizacional ou o psicólogo organizacional atuando em projeto escolar específico podem ser de grande valia para os diretores.
  
- f. **Sistema de recompensa** é um aspecto que deve existir em toda organização para garantir o desenvolvimento pessoal e profissional, a

adesão, a organização e o clima adequado. Usualmente, em especial no que concerne ao professor, em todos os níveis, não há realmente, no Brasil, um sistema de recompensas ou reforços. Todavia, o gestor pode cuidar para que formem um sistema provendo reconhecimento e outros reforços positivos para os docentes, para o que precisa conhecer o que é realmente reforçador para os professores.

- g. **Sistema de Gestão de Conflito** é outro aspecto que também deve ser preocupação dos gestores acadêmicos já que, em situação de conflito, sempre se tem altos níveis de estresse com sérios efeitos no clima da escola, no trabalho com e dos alunos (quanto mais alta a escolaridade, pior o resultado), na liderança etc. É preciso que os conflitos sejam resolvidos com prontidão, justiça (transparente e com regras explícitas) e eficiência.
- h. **Valorização do Risco** é um cuidado que se precisa ter para assegurar a renovação metodológica, tecnológica, conceitual e outras. Professores que se envolvem em novas propostas, que se renovam, precisam de apoio, de reforço para se manterem inovadores, por terem assumido o risco do progresso. Ao mesmo tempo é preciso cuidar de reforçar sua responsabilidade, criatividade e cuidado ao assumir risco, tendo por lastro o conhecimento científico, e experimentar as inovações dentro dos parâmetros da metodologia científica. Nem sempre estes cuidados são tomados e valorizados. Surgem resultados negativos cuja origem é desconhecida, emerge o estresse e o quadro se complica.
- i. **Símbolos** são itens a serem valorizados como forma de dar maior coesão ao grupo. Isto implica em desenvolver e manter ritos, cerimônias, metáforas, festas informais e a própria história da instituição, de cada escola em particular.
- j. **Valores da sociedade, da comunidade e da própria escola** precisam ser cuidados de modo a não se constituírem em controles repressivos. É importante que os valores contribuam para integrar as pessoas e para aumentar a eficiência do grupo. Estratégias de comportamento devem ser

usadas para que ocorram afirmação pessoal e ativismo em favor dos objetivos da escola.

- k. **Diversidade Cultural** - não se pode ignorar que muitas escolas convivem hoje com grande diversidade cultural, o que pode gerar conflitos, inadequações metodológicas, valores divergentes. Isto pede a gestão da diversidade cultural e a formação do docente para lidar com ela, conhecendo tecnologias de ensino compatíveis. Caso contrário, poderá ficar alienado e prejudicar sensivelmente o aluno diferente, ou ficar muito estressado face a sua incompetência para responder adequadamente à situação. Isto conduz a outra base importante do estresse do docente - o contexto da sala de aula.

Assim, o estresse do professor tem muita relação com a sua formação acadêmica, que deve capacitá-lo muito bem em Psicologia em tópicos diversos como: tecnologia do ensino, capacidade de planejar e garantir sua educação continuada, conhecimento científico das variáveis que influem em docentes e alunos, e mesmo em conhecimento de metodologia científica para que possa trabalhar com mais segurança, assumir os riscos nas inovações, testando-as adequadamente etc. A sala de aula é um laboratório e o docente deve ser um pesquisador capaz de contribuir para que se conheça cada vez mais sobre o que nela ocorrem, seus personagens, o ensino-aprendizagem, as relações interpessoais, os materiais, a organização, a ergonomia etc. O professor deve estar preparado para trabalhar com todos estes aspectos, estes pacotes de variáveis, usando estratégias comportamentais que evitem os efeitos negativos dos estressores que estão associados a esta variedade de situações. Precisa ter competência para pesquisar a realidade em que atua e avaliar cientificamente o impacto de sua ação na gestão escolar.

Lück (2006) afirma que o termo gestão escolar possibilita superar o enfoque limitado de administração, de modo que os problemas educacionais são complexos e necessitam de visão global e abrangente, assim como ações articuladas, dinâmicas e participativa. Para a autora, a mudança terminológica surge “[...] para representar novas idéias e estabelecer, na instituição, uma orientação

transformadora, a partir da rede de relações que ocorrem, dialeticamente, no seu contexto interno e externo” (LÜCK, 1998, p.35).

Lück (2006) defende que, paralelamente à adoção do termo gestão na legislação e nas organizações escolares, ocorre também a adoção de princípios e valores mais democráticos no ambiente escolar. Conseqüentemente, há maior abertura à participação da comunidade escolar no cotidiano da escola, assim como possibilita uma visão mais abrangente dos problemas educacionais e da própria organização escolar.

Sem essa orientação, todos os esforços e gastos são despendidos sem muito sucesso, mediante a atuação orientada por: a) adotarem perspectivas burocráticas, isoladas e eventuais; b) focalizarem projetos isolados, na busca de soluções tópicas e localizadas, e sem participação, na fase de planejamento, dos envolvidos na ação para implementá-los; c) enfatizarem a realização das atividades, sem orientação clara e empenho determinado pela realização de objetivos e promoção de resultados significativos. No entanto, estes aspectos, dentre outros, têm ocorrido na educação brasileira, evidenciando a falta de reconhecimento de que a realidade é dinâmica (LÜCK, 2006, p.25).

Lück (2006), os princípios, atitudes e ações encontradas implicitamente no termo gestão possibilitam um cerceamento de ações mecânicas ou apenas burocráticas; da realização de atividades desprovidas de sentidos e objetivos em comum; bem como de ações isoladas sem visão de conjunto. A gestão educacional corresponderia à área de atuação responsável por estabelecer o direcionamento e a mobilização capazes de sustentar e dinamizar o modo de ser e de fazer dos sistemas de ensino e das escolas, para realizar ações conjuntas, associadas e articuladas, visando o objetivo comum da qualidade do ensino e a qualidade de vida de todos os atores envolvidos na gestão escolar.

### 3. METODOLOGIA

A metodologia define os possíveis resultados do trabalho. Para Luft (1991, p. 420), “Metodologia é o tratado dos métodos, onde método é ordem seguida na investigação, no estudo, na persecução de quaisquer objetivos”.

Diante das informações colhidas por meio da aplicação das técnicas utilizadas e da observação, as mesmas serão sintetizadas e apresentadas na forma de gráficos e textos.

A análise de textos em pesquisa científica tem sido conduzida principalmente mediante um método denominado de Análise de Conteúdo. Este segundo Weber (1990), usa uma série de procedimentos para levantar inferências válidas a partir de um texto. O método busca classificar palavras, frases, ou mesmo parágrafos em categorias de conteúdo. (ROESCH; MELLO, 1999, p. 169).

Antes da coleta adquirida através da pesquisa exploratória, já existia uma visão particular por parte da pesquisada, confirmada pela escolha da pesquisa realizada. Neste momento teve-se como objetivo conseguir respostas às perguntas do questionário.

Desde o início da coleta de dados, o analista qualitativo já começa a decidir sobre o significado dos dados – anotando suas regularidades, padrões, explicações, configurações possíveis, fluxos causais e proposições. De fato, o pesquisador pondera tais conclusões, mas as mantém, em suspenso até finalizar a coleta. (ROESCH; MELLO, 1999, p. 261).

O presente estudo constitui-se de um estudo de caso onde a pesquisadora busca os conceitos das coisas pela motivação de estar vivenciando uma situação em que se encontra envolvida na procura de soluções práticas para problemas reais.

#### 3.1 Conceitos Centrais

No atual contexto, claramente se observa sinais de diminuição da qualidade de vida no trabalho e o aumento da incidência de estresse, que foi considerado,

recentemente, pela Organização Mundial de Saúde, como uma epidemia que atinge 20% da população mundial.

Segundo Fontana (1994), o estresse vem a ser uma exigência imposta sobre as capacidades de adaptação da mente e do corpo, devendo ser encarado como um fato natural e em nível mínimo, até desejável, pois não se relaciona, necessariamente a eventos negativos.

Para Selye (1956, p. 12):

Estresse é o estado manifestado por uma síndrome específica que consiste em todas as mudanças não especificamente induzidas, dentro de um dado sistema biológico.

Especificamente sobre o estresse ocupacional, Cooper, Sloan e Williams (1988), cujos trabalhos representam um marco importante para temática, o definem como

“...uma característica negativamente percebida pelo indivíduo, resultante de estratégias inadequadas de combate às fontes de estresse, e que trazem conseqüências negativas para ele tanto no plano mental como físico.” (p. 7).

### 3.2 Tipo de Pesquisa

Para a realização deste trabalho, foi feita uma pesquisa exploratória, através de um estudo de caso, de enfoque qualitativo, pois apoiou-se numa visão amplificada, num olhar diferenciado sobre a realização investigada (DEMO, 2002), assim como se procurou obter fatos descritivos pelos docentes (RICHARDSON *et al.*, 1999; COZBY, 2003; TRIVINOS, 1987).

### 3.3 População e Amostra

Optou-se, a fim de poder trabalhar com os docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X. A amostra obedecerá ao critério não-probabilístico de amostragem por livre adesão, em que os docentes serão convidados a participar de uma pesquisa que adere voluntariamente. No total, foram

abordados 10 docentes, dos quais 10 responderam a pesquisa, realizando um censo, ou seja, o total da população corresponde ao total da amostra.

### 3.4. Local de Pesquisa

A Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X situa-se à Rua Coronel de Queiros 750, Planalto Airton Sena, Fortaleza, Ceará, Brasil.

### 3.5. Tipos e Fontes de Informações

Os docentes do turno diurno da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X.

### 3.6. Instrumentos e Técnicas de Coleta de Dados

Foi utilizado o questionário composto por uma versão reduzida do Occupational Stress Indicator – OSI (Cooper, Sloan e William, 1988), e por uma parte complementar, intitulada Situação de Trabalho, para levantar dados específicos da categoria profissional em questão. O questionário foi constituído por questões fechadas, adotando-se uma escala estruturada com opções de resposta em seis pontos (variações de 1 a 6). O questionário foi aproveitado de outra pesquisa realizada em Belo Horizonte, através de alunos de pós-graduação com o tema “Estresse ocupacional de ensino superior”.

### 3.7. Técnicas de Análise e Sistemas Utilizados

O tratamento dos dados quantitativos foi realizado por meio do crivo de respostas do questionário, analisando cada item separadamente. O roteiro inicial contempla questões relacionadas à visão do papel do professor de uma maneira geral e também específica da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X, suas exigências, dificuldades e limitações, as relações com os alunos e colegas de trabalho, conflitos e recompensas.

Os dados coletados através do questionário estão apresentados em gráficos, através do EXCEL e serão avaliados de acordo com a literatura.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa está demonstrada através de gráficos para fortalecer o entendimento da monografia sobre estresse ocupacional dos docentes da Escola Municipal de Educação Infantil e Ensino Fundamental X.

### 4.1 Perfil dos Docentes

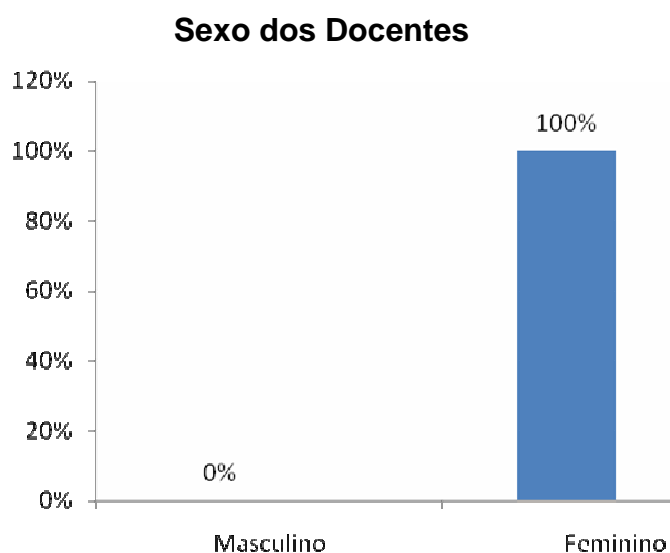


Gráfico 1 – Sexo dos docentes  
Fonte: Dados da Pesquisa

O quadro dos docentes é composto, exclusivamente, do sexo feminino.



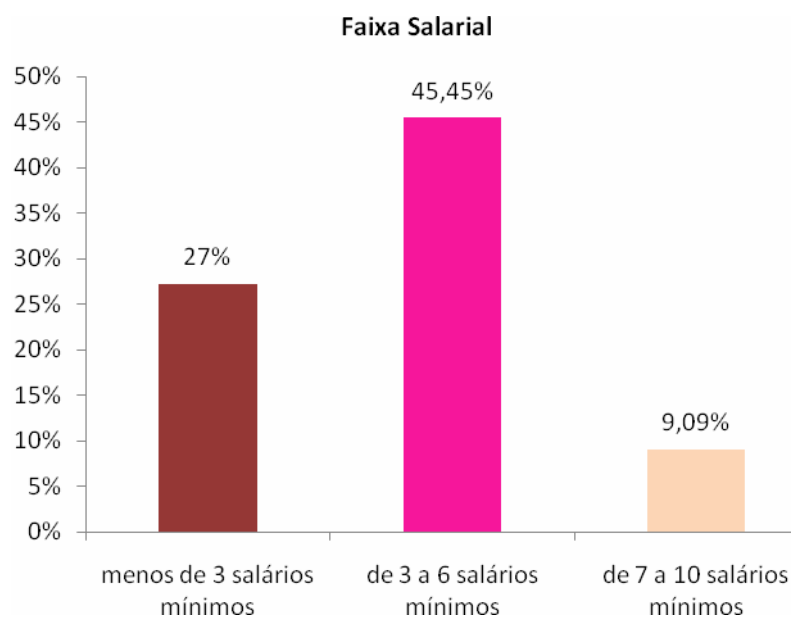


Gráfico 2 – Faixa salarial dos docentes  
 Fonte: Dados da Pesquisa

A maioria dos docentes recebe mais de R\$ 1.500,00.

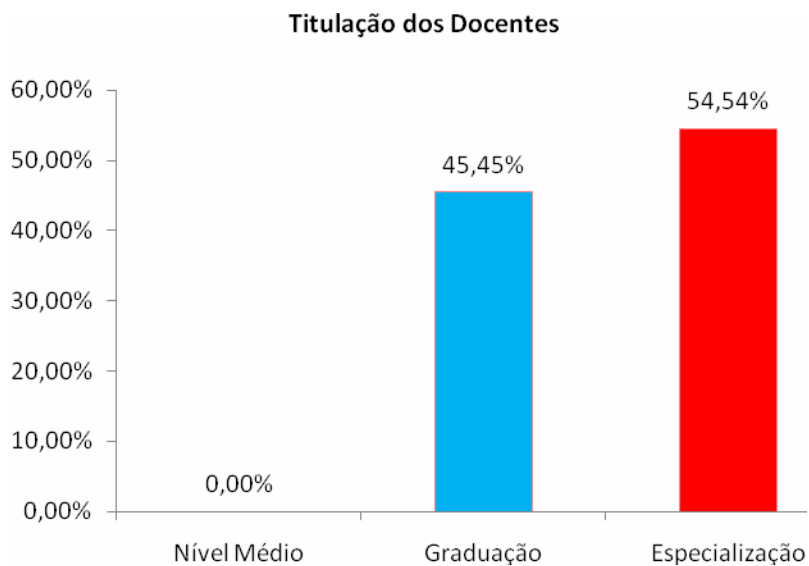


Gráfico 3 - Titulação dos docentes  
 Fonte: Dados da Pesquisa

Cerca de 45% são graduadas e 54% são especialistas.

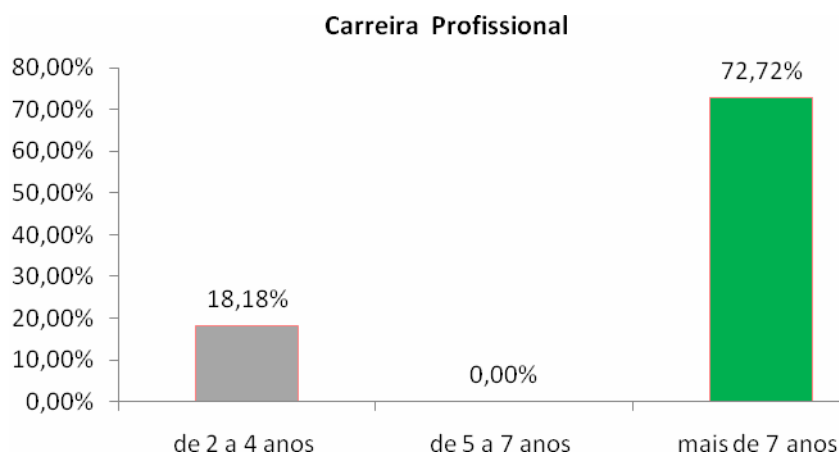


Gráfico 4 - Carreira profissional  
Fonte: Dados da Pesquisa

Cerca de 18 % dos docentes são recém-empregados na instituição enquanto a maioria tem mais de 7 anos de instituição. Todos os docentes têm carga horária de 240 horas.

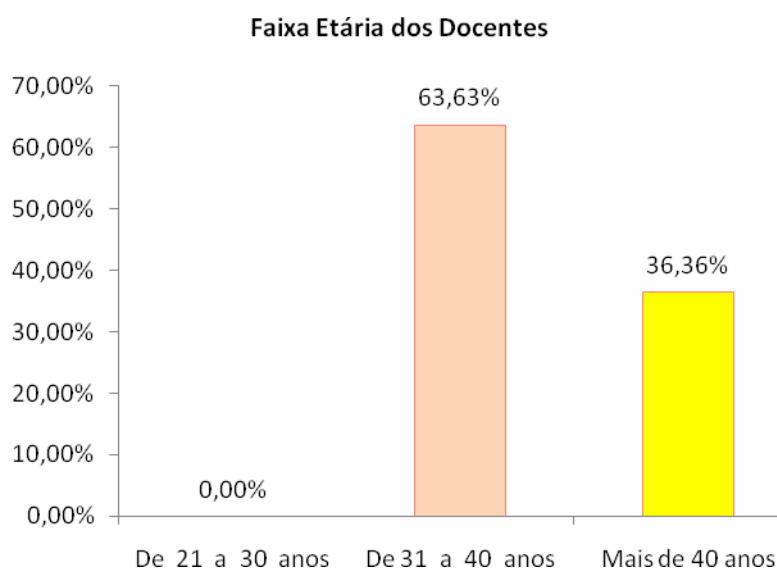


Gráfico 5 - Faixa etária dos docentes  
Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação a faixa etária, uma grande parte dos docentes tem em torno de 40 anos. Observou-se que na instituição de ensino, não há professores com idade menos que 30 anos.

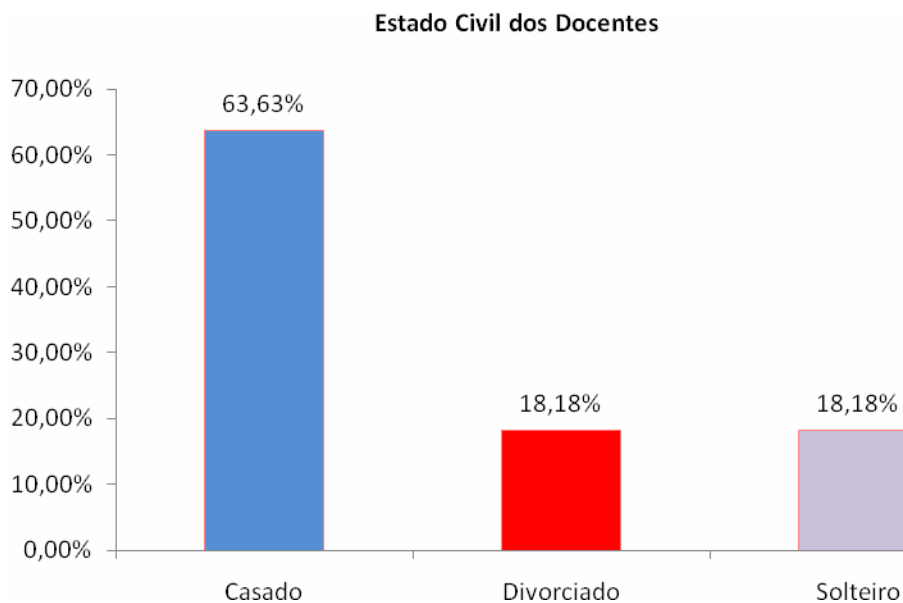


Gráfico 6 - Estado civil dos docentes  
Fonte: Dados da Pesquisa

Cerca de 60% dos docentes são casados e o restante é descompromissado com o casamento.

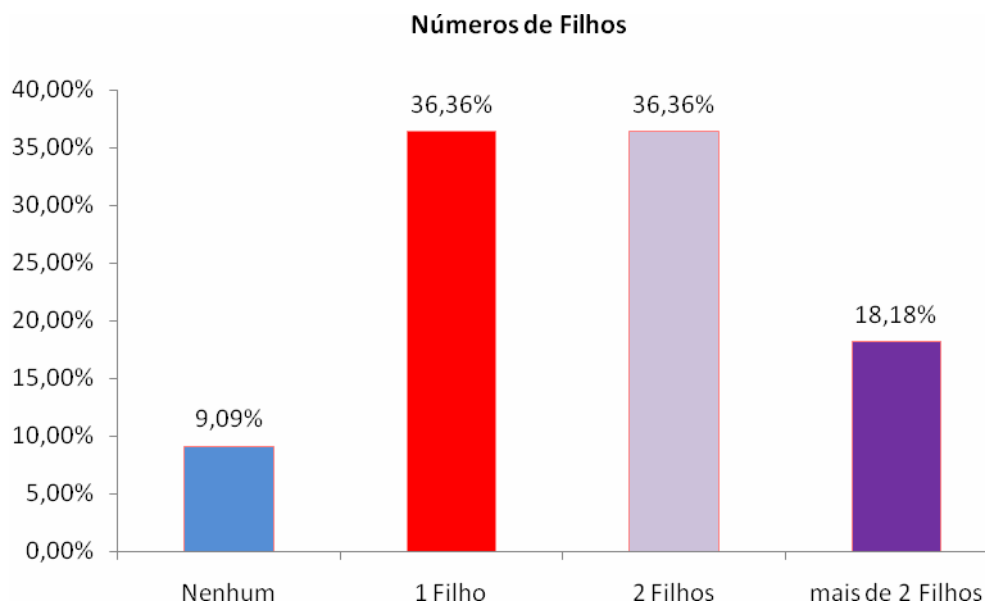


Gráfico 7- Número de filhos  
Fonte: Dados da Pesquisa

Cerca de 54,54% dos docentes tem mais de um filho.

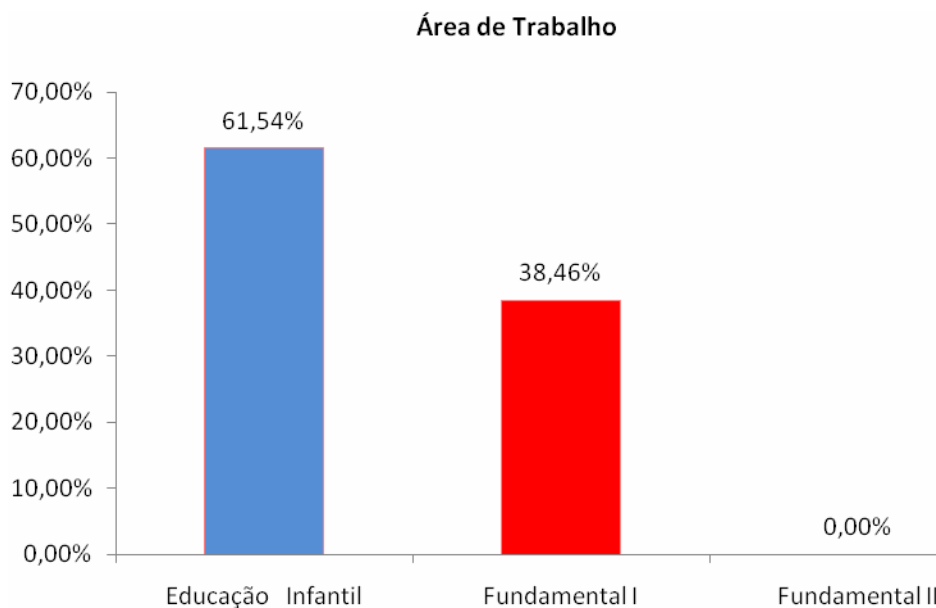


Gráfico 8 - Área de trabalho  
Fonte: Dados da Pesquisa

Com relação a área de trabalho todos os docentes estão atuando na sala de aula e a maioria estão na educação infantil.

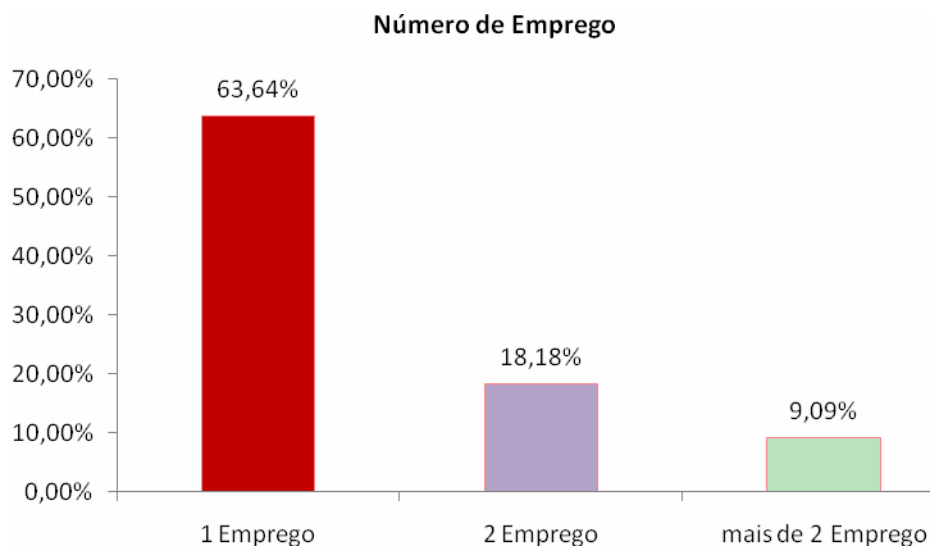


Gráfico 9 - Número de emprego  
Fonte: Dados da Pesquisa

Mais de 60% têm um emprego com 240 horas e os demais ensinam em outras escolas somando com 240 horas.

Assim, depende-se do perfil da maioria dos docentes que: todas são femininas com mais de 30 anos de idade, são casadas com filhos, ganham acima de R\$1.500,00, possuem pós-graduação e estão trabalhando na área há mais de sete anos com educação infantil.

#### 4.2 Alguns Hábitos dos Docentes

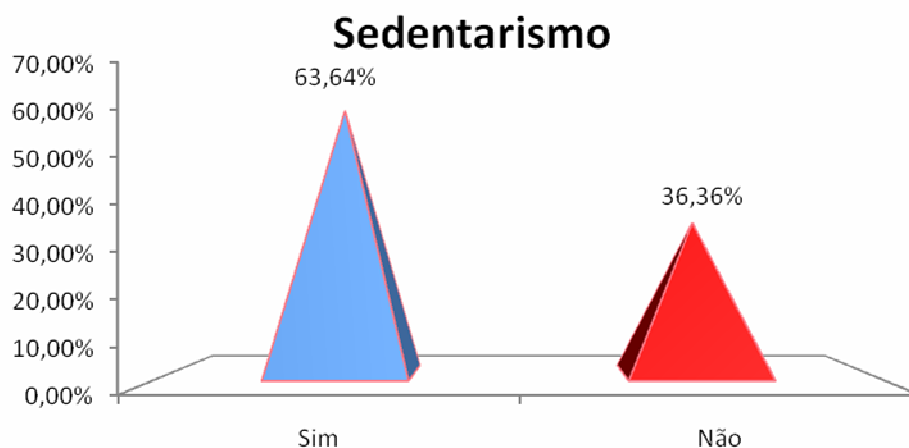


Gráfico 10 - Prática de atividade física  
Fonte: Dados da Pesquisa

A grande maioria não pratica atividade física.

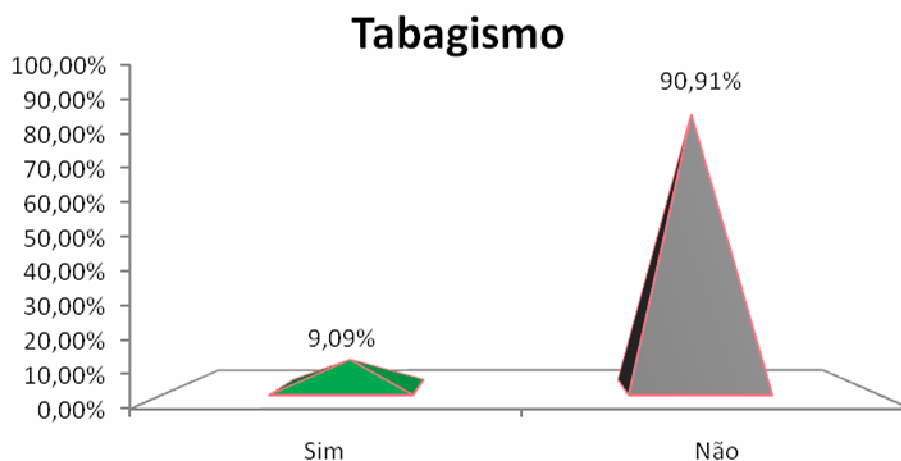


Gráfico 11 - Tabagismo  
Fonte: Dados da Pesquisa

Verificou-se que os docentes pesquisados na sua maioria são não-fumantes.

## Bebidas Alcoólicas

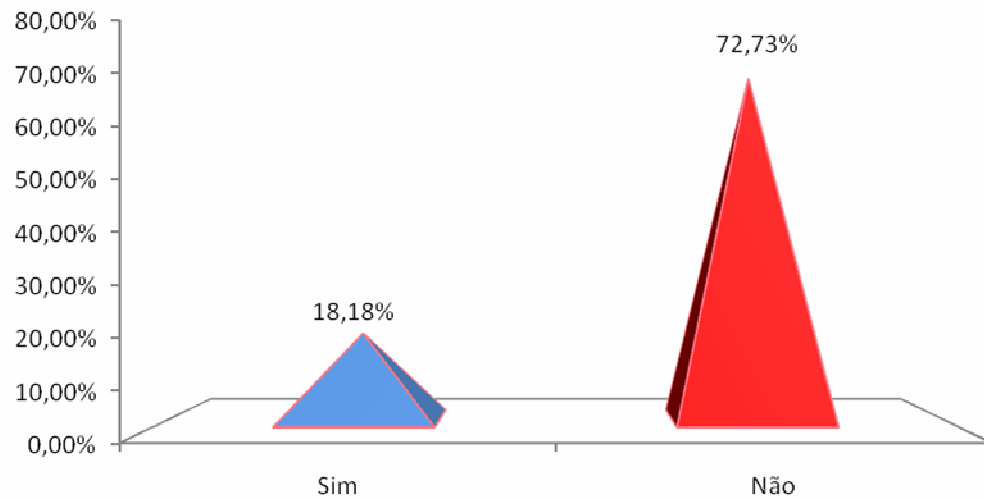


Gráfico 12 - Em relação ao consumo de bebidas alcoólicas.  
Fonte: Dados da Pesquisa

Uma considerável parte da amostra, dos professores investigados, mencionou não ter o hábito de ingerir bebidas alcoólicas.

## Licença Médica

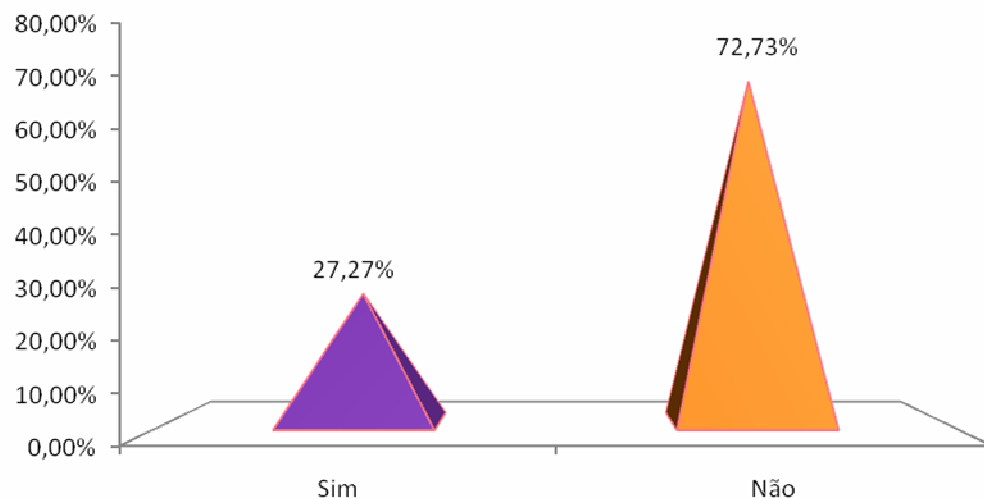


Gráfico 13 - Em relação à licença médica nos últimos três meses..  
Fonte: Dados da Pesquisa

Um grande percentual dos professores não tiraram licença médica nos últimos três meses.

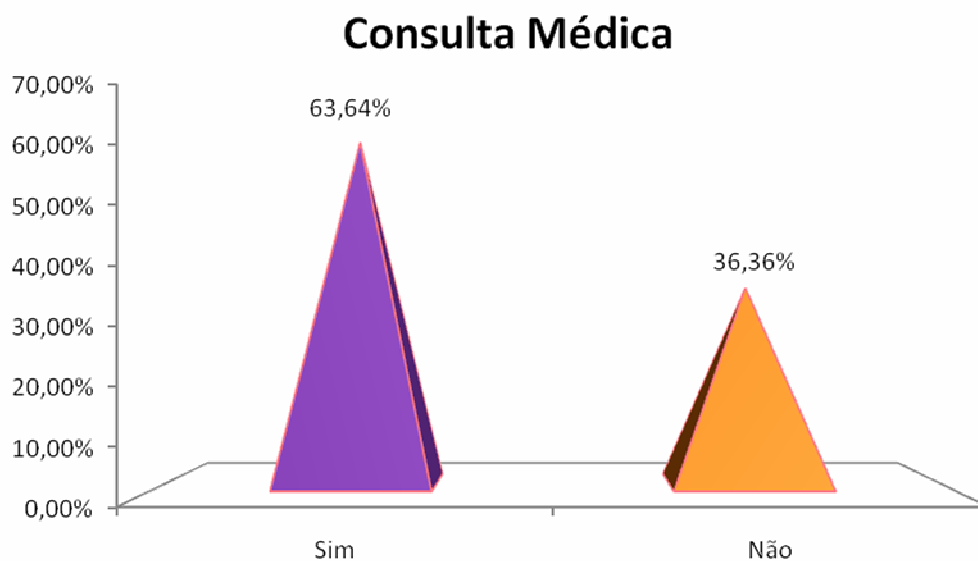


Gráfico 14 - Em relação à consulta médica nos últimos três meses..  
 Fonte: Dados da Pesquisa

Com relação à consulta médica a maioria apontou que agendou consulta médica nos últimos três meses.

Assim, depreendem-se os seguintes hábitos da maioria dos docentes: são sedentários, não fumam nem bebem bebidas alcoólicas nem entraram de licença médica nos últimos três meses, apesar da grande maioria ter realizado consulta médica no mesmo período.

#### 4.3 Como os Docentes se Sentem ou se Comportam

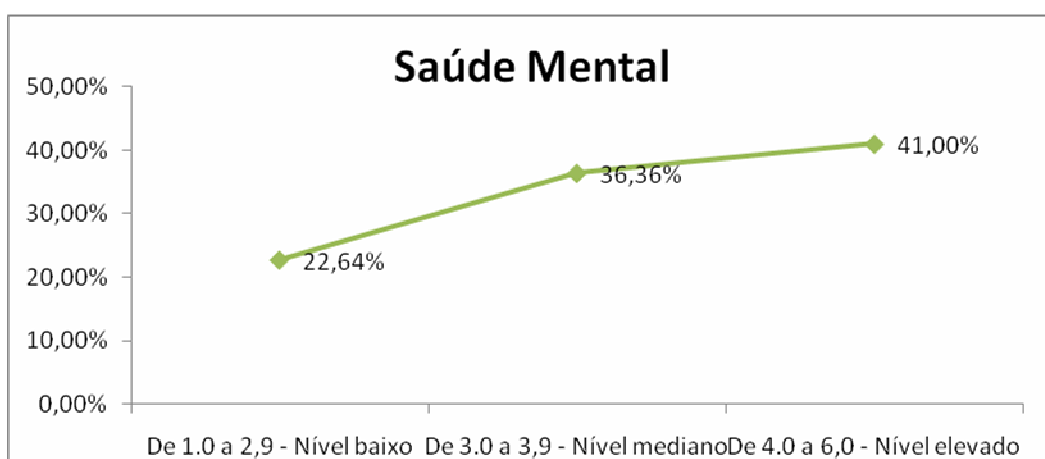


Gráfico 15 - Nível de saúde mental.  
 Fonte: Dados da Pesquisa

Quanto a sintomas mentais de estresse, a maioria dos docentes foram categorizada com nível elevado de saúde mental.

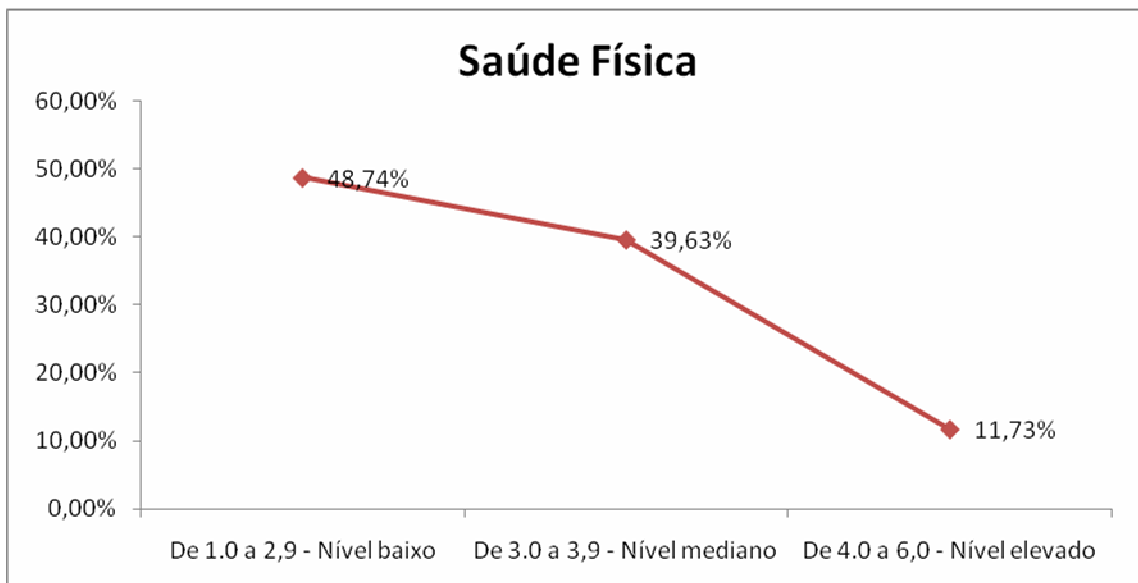


Gráfico 16 - Nível de saúde física  
Fonte: Dados da Pesquisa

No que se refere a sintomas físicos, a maior proporção dos docentes apresentou um nível baixo de bem-estar, de saúde física.

#### 4.4 Como os Docentes se Comportam Geralmente e Como Interpretam os Eventos à sua Volta

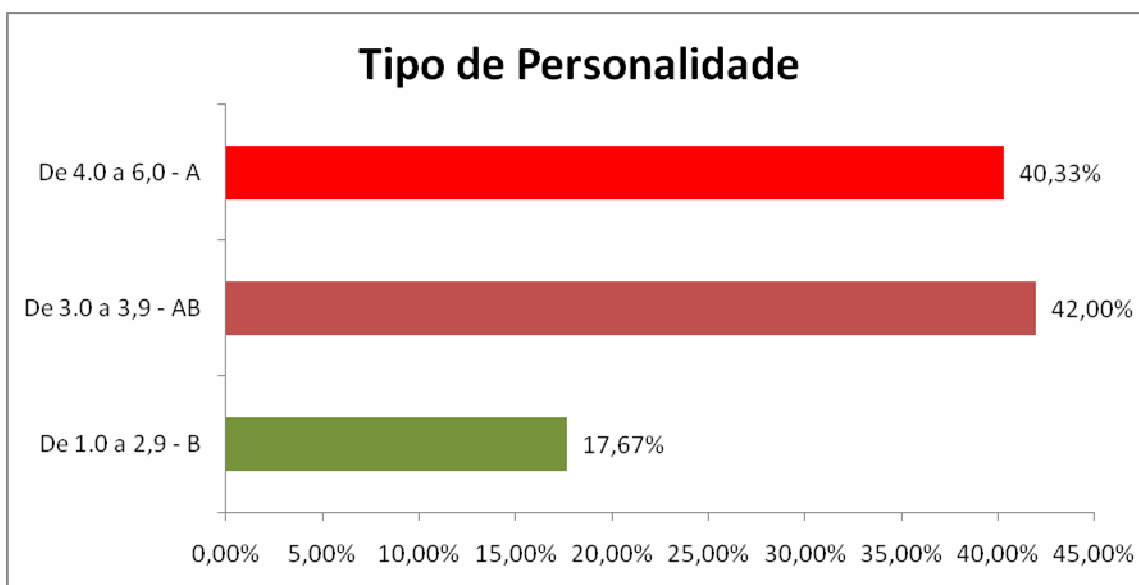


Gráfico 17 - Tipos de personalidade  
Fonte: Dados da Pesquisa

Mais de 40% dos docentes têm a personalidade do tipo A, ou seja, possuem uma personalidade mais propensa ao estresse, que levam a vida de



forma acelerado, e sentem-se culpados quando descansam ou relaxam. O tipo AB predomina mostrando que muda de opinião com facilidade. Esse tipo de personalidade é racional ao extremo e crítico. Tem uma facilidade de fazer várias atividades ao mesmo tempo e é organizada. O tipo B é uma minoria não sentem necessidade de impressionar terceiros, não consegue se agitar, relaxam sem sentir culpa e não padecem de impaciência ou do senso de urgência, sendo menos propenso ao estresse.

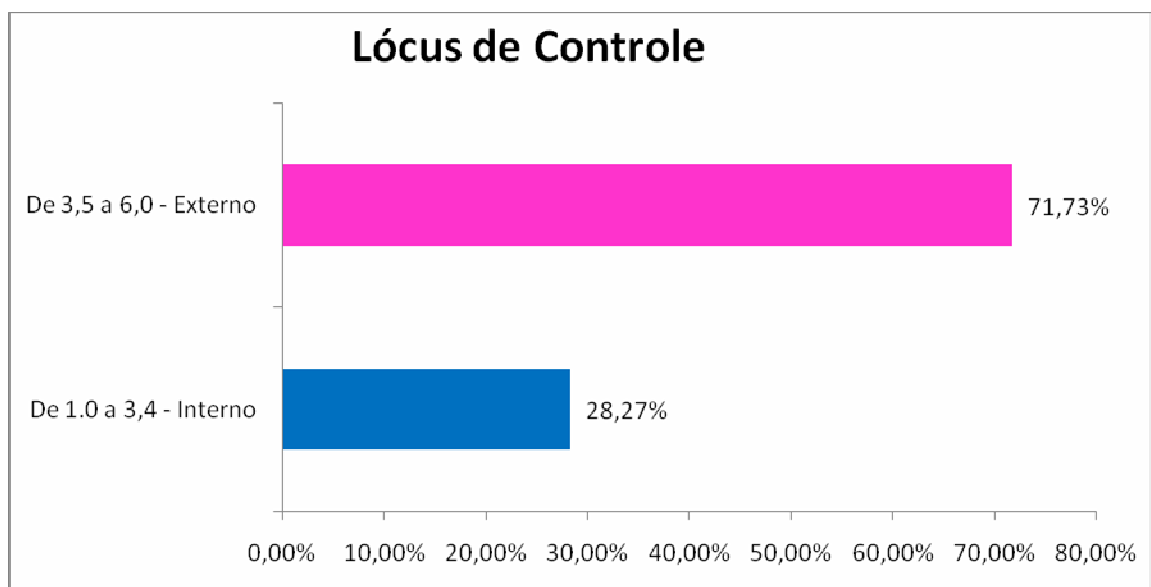


Gráfico 18- Locus de controle  
Fonte: Dados da Pesquisa

No que diz respeito a locus de controle, a maioria apontou para um locus de controle externo. Onde os fatos que a rodeiam influencia na sua rotina.

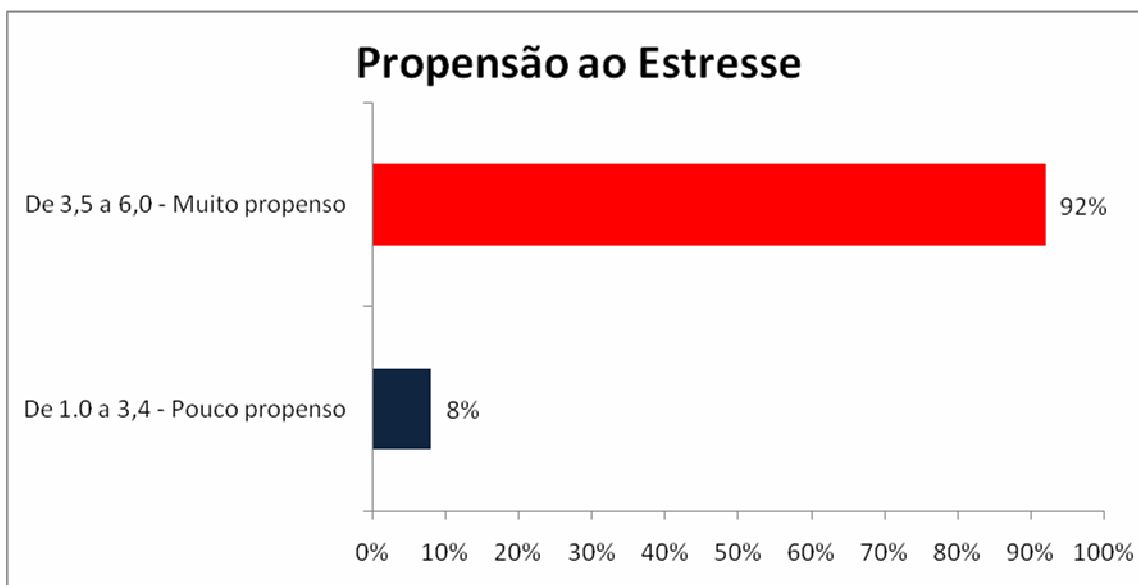


Gráfico 19 - Propensão ao estresse  
 Fonte: Dados da Pesquisa

O que se observou com o estudo da personalidade foi a conjugação de personalidade A e AB é mais propensa ao estresse.

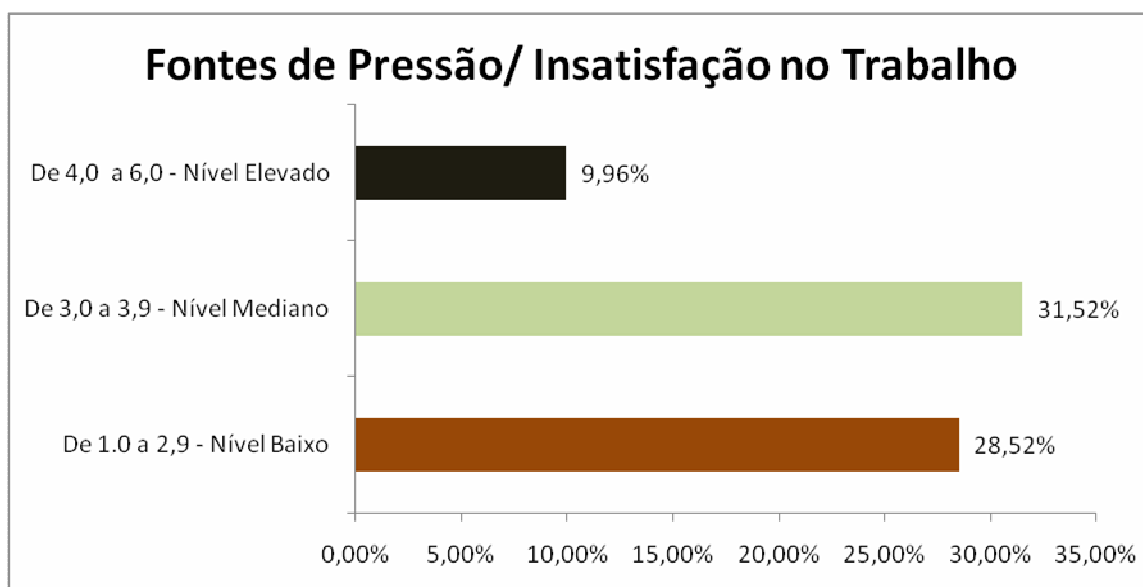


Gráfico 20 - Fonte de pressão/ insatisfação no trabalho  
 Fonte: Dados da Pesquisa

A grande maioria dos docentes tem pressão/insatisfação mediana e baixa no trabalho.

#### 4.5 Utilização das Estratégias Potenciais de Combate ao Estresse

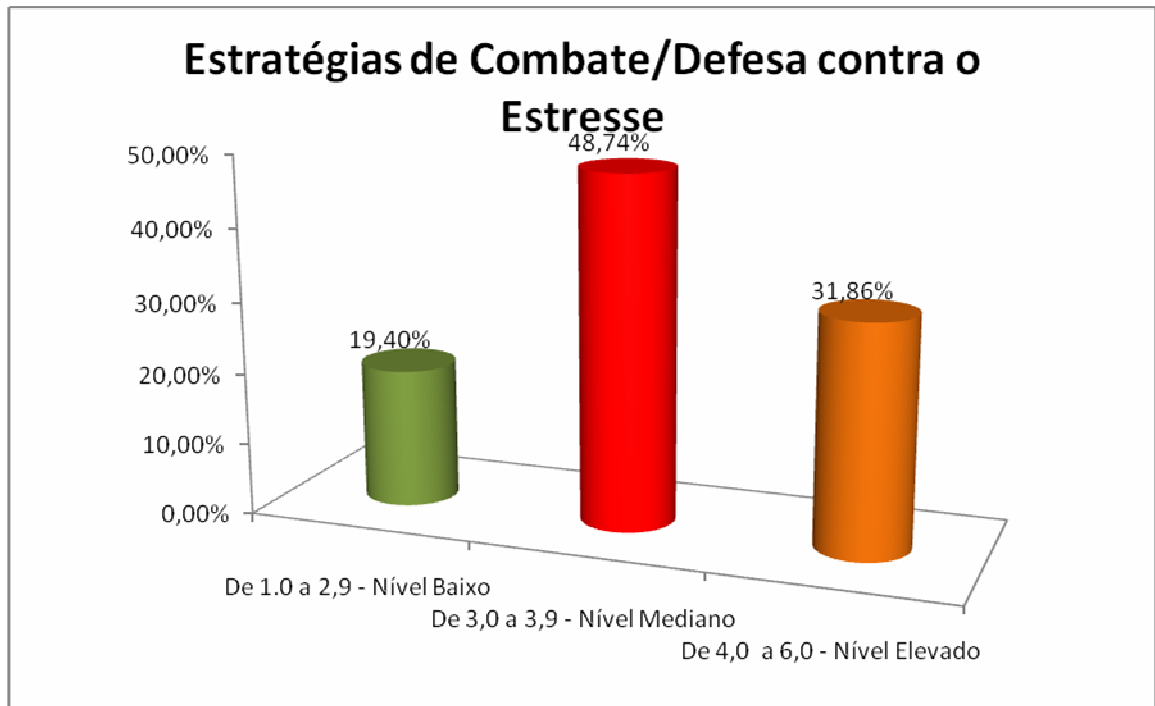


Gráfico 21 - Estratégia de combate e/ou defesa contra o estresse  
Fonte: Dados da Pesquisa

Observou que uma parte razoável dos docentes utiliza forma de tentativa para reagir das fontes de pressão e dos efeitos do estresse. O cansaço da semana, leva ao estresse. Muitos docentes perdem o sono, que é a grande fonte de recuperação, passando para ser um motivo adicional, onde o docente se sente obrigado a dormir, realçando a insônia e o aumento do cansaço.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebemos que a expressão gestão educacional contém em si a gestão de sistemas de ensino e a gestão escolar, na qual a idéia de gestão passa por todos os segmentos do sistema, tanto a nível macro quanto a nível de escolas (micro), com isso percebemos que a busca da qualidade de vida faz parte da dinâmica democrática gestada no coletivo da escola.

Sabemos que em gestão escolar, os processos prevêm uma ampla e continuada ação que se estende a dimensão técnicas e políticas que só produzem um efeito real quando são unidas entre si, compartilhadas por todos de maneira dinâmica, inacabada de maneira permanente.

Com relação à legislação, vimos que no âmbito do governo também houve a alteração terminológica, principalmente na legislação Federal, onde a partir da Constituição de 1988 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional aprovada em 1996, a gestão democrática é apontada como um dos princípios do ensino público e amplia a necessidade de participação dos professores e da comunidade escolar na elaboração do projeto político pedagógico das escolas e nos conselhos escolares e equivalentes, tentando equacionar os problemas vividos pela comunidade escolar.

A escola constitui-se num espaço plural, heterogêneo, que reproduz contradições e ambigüidades, no entanto, é possível, pensar numa visão de escola, no agrupamento de pessoas que fazem parte de uma gestão escolar, ou seja, pensá-la como detentora de potencialidades emancipadoras, através da qual elas podem contribuir para abrir espaços de participação dentro da proposta política pedagógica.

Nesta lógica, o gestor escolar passa a ser entendido como um educador e não tanto como um gestor de processos organizativos que buscam a qualidade de vida de todos os envolvidos. A sua autoridade será legitimada não pela sua habilidade em manusear técnicas de gestão, mas pelo seu perfil de pessoa e de educador, capaz de multiplicar os espaços em que as relações de poder estarão

abertas à participação democrática, visando solucionar os problemas e minimizar os conflitos interpessoais.

Observou-se que as mudanças estão ocorrendo no processo do trabalho dos professores e estão afetando diretamente na vida de cada um e causando males a sua saúde, prejudicando a qualidade de vida tão defendida por todos em especial os pesquisadores da gestão educacional e escolar.

As docentes pesquisadas têm mais de 30 anos de idade, são casadas com filhos, ganham acima de R\$1.500,00, possuem pós-graduação, estão trabalhando na área há mais de sete anos com educação infantil, são sedentárias, não fumam nem bebem bebidas alcoólicas nem entraram de licença médica nos últimos três meses, apesar da grande maioria ter realizado consulta médica no mesmo período. A maioria foi categorizada com nível elevado de saúde mental e com nível baixo de bem-estar de saúde física.

Mais de 40,33% das docentes têm a personalidade do tipo A, mais propensa ao estresse; o tipo AB predomina (42%) mostrando flexibilidade de opinião, racionalidade, organizada e possui facilidade para realizar várias atividades ao mesmo tempo. A maioria apontou para um locus de controle externo, onde os fatos externos influenciam no trabalho. Diante da associação do estudo da personalidade com o do locus de controle, observa-se que 92% das docentes pesquisadas são mais propensas ao estresse no trabalho.

A sociedade exige pessoas qualificadas com ética profissional e impõe aos docentes atribuições que levam além do conhecimento, trabalho que precisa ser desempenhado com carinho, amor, dedicação, muita competência e exercendo funções com a responsabilidade de quem pode agir em prol de uma sociedade mais humana e com cidadãos mais críticos e participantes, permeado de limitações e desafios. No entanto, salientam-se dois pontos que podem ser considerados positivos; primeiro, os docentes pesquisados demonstraram muito tolerância às pressões do cotidiano, como envolvimento em conflitos entre docentes e alunos, falta de incentivos, às condições de trabalho e aos baixos salários. Segundo, os professores têm procurado superar essas dificuldades com criatividade, zelando as suas condições de saúde e relaxando nos finais de semanas deixando os problemas de trabalho nas escolas.

Para isso, a Gestão Escolar, através do processo de gestão democrática e participativa, tenta intervir no bem estar do professor na qualidade de vida, incentivando e proporcionando ambiente mais prazeroso e investindo recursos para melhorar o ambiente escolar.

De acordo com a pesquisadora do Laboratório de Psicologia do Trabalho da UnB (Universidade de Brasília), Iône Vasques-Menezes, no caso do professor, a razão do estresses está ligada, sobretudo, à falta de reconhecimento. "A desvalorização do professor, seja ela por parte do sistema, dos alunos e da própria sociedade. Os gestores devem assegurar política de qualidade que contemple a sociedade, apresentando aos docentes atitudes políticas que eliminem ou minimizem o estresse no trabalho, tais como:

- a. Melhores condições de trabalho,
- b. Redução da quantidade de alunos numa sala de aula,
- c. Trabalhar em equipe de forma compartilhada e cooperativa,
- d. Receber salários dignos,
- e. Motivação e incentivos,
- f. Busca contínua de boa convivência com os alunos,
- g. Participar da construção do currículo e do projeto pedagógico da escola,
- h. Praticar exercícios físicos,
- i. Descansar e se divertir fora da sala de aula.
- j. Buscar lazer, entretenimento como dança, cinema, viagens sócio culturais, etc.

O professor deve estar com ótima saúde física e mental para que tenha condições de oferecer uma aula satisfatória, prazerosa, despertando o desejo de conhecer, a paixão de aprender dos alunos o direito de receber uma aula de qualidade, dentro dos princípios de uma gestão escolar aberta, democrática e por isso mesmo em constante reflexão de busca de sentidos e significações.

## 6. REFERENCIAL

- ALDWIN, C.; COYNE, J.C.; LAZARUS, R.S. *Depression and coping in stressful episodes*. Journal of Abnormal Psychology, Washington, v.90, n.5, p. 439-447, Sept/Oct. 1981.
- BACCARO, Archimedes. *Vencendo o estresse: como detectá-lo e superá-lo*. Petrópolis: Vozes, 1997.
- CARDOSO, R. M. *et al.* *O Stress nos professores portugueses. estudo do instituto de prevenção do stress e saúde ocupacional – IPSSO*. Coleção mundo dos saberes 31. Porto – Portugal: Porto Editora, 2000.
- CARVALHO, Antonio Vieira de; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. *Administração de Recursos Humanos*. v.2. São Paulo: Pioneira, 1995.
- CHIAVENATO, I. *Recursos humanos*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- COHEN, S. e HERBERT, T. *Health psychology: psychological factors and physical disease from the perspective of human psychoneuroimmunology*. Annual Review of Psychology, 47, 113-142, 1996.
- COOPER, C.L.; SLOAN, S.; WILLIAM, S. *Occupational stress indicator*. London: Windsor, 1988.
- COX, T. *Stress*. London: Mc Millan, 1978.
- COZBY, P. *Métodos de pesquisa em ciências do comportamento*. São Paulo: Atlas, 2003.
- DEMO, Pedro. *Complexidade e aprendizagem*. São Paulo: Atlas, 2002.
- DEWE, P. J. Applying the concept of appraisal to work stressors: some exploratory analysis. Human Relations, v. 45, n. 2, p. 143-164, 1992.
- ESTEVES, José Manuel. *Mal estar docente – a sala de aula e a saúde dos professores*. Bauru-SP: EDUSC, 1999.
- FONTANA, D. *Estresse: faça dele um aliado e exercite a autodefesa*. São Paulo: Saraiva.1994.
- FRIEDMAN, M.D.; ROSENMAN, R.H. *Type a behavior and your heart*. New York: Knopf, 1974.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos* (p. 102). 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAZARUS, R. S. *Stress and emotion*. New York: Springer, 1999.

LEWIS, M. E. e LEWIS, H. R. *Fenômenos psicossomáticos: até que ponto as emoções podem afetar a saúde*. Rio de Janeiro: José Olímpio editora.1988.

LIPP, M. E. N. *Estresse: conceitos básicos*. In: LIPP, M E M. (org), *Pesquisas sobre estresse no Brasil. Saúde, ocupação e grupos de riscos* (p.17-31). Campinas: Papirus. 1996.

LUCK, Heloísa et al. **A escola participativa: o trabalho do gestor escolar**. Rio de Janeiro: DP&A, 1998.

\_\_\_\_\_**Gestão Educacional: uma questão paradigmática**. Rio de Janeiro: Vozes, 2006. Série: Cadernos de Gestão.

\_\_\_\_\_**Perspectivas da Gestão Escolar e Implicações quanto à Formação de seus Gestores**. *Em aberto*, Brasília, v. 17, n. 72, p. 11-33, fev./jun. 2000.

\_\_\_\_\_**Concepções e processos democráticos de gestão educacional** Rio de Janeiro: Vozes, 2006. Série: Cadernos de Gestão.

LUCKESI, Cipriano Carlos. *Ludicidade e desenvolvimento humano*. In.: D'ÁVILA, Cristina Maria (Org.). *Educação e Ludicidade: ensaios 04*. Salvador: Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Educação, Gepel, 2007 (p. 11 – 19).

LUFT, Celso Pedro. *Dicionário*. 3ª.ed. São Paulo: Ática, 1991.

MELLO FILHO, J. *Concepção psicossomática: visão atual*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1986.

MEYER, Friedman, ROSENMAN. *Type a behavior and your hert*. New York, Knopf, 1974.

PEREIRA, J.E.D. *As licenciaturas e as novas políticas educacionais para a formação docente*. *Educação & Sociedade*, n.68, 1999. p.109 – 125.

RICHARDSON, R.J. *et al. Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1999.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo; MELLO, Maria Ivone de. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalho de conclusão, dissertações e estudos de caso*. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SELYE, Hans. *A Syndrome produced by diverse nocuous agents*. *Nature* 138: 32, 1936.

SELYE. Hans. *The Stress of life*. Nova York, McGraw- Hill, 1956.

TRIVIÑOS, A.N. *Introdução à pesquisa em ciências sociais*.São Paulo: Atlas, 1987.



## ANEXO

<b>Questionário sobre Estresse</b>				
<b>Perfil do Docente</b>				
<b>Sexo</b>	<input type="checkbox"/> masculino	<input type="checkbox"/> feminino		
<b>Faixa Salarial</b>	<input type="checkbox"/> Menos de 3 salários mínimos	<input type="checkbox"/> De 3 a 6 salários mínimos	<input type="checkbox"/> De 7 a 10 salários mínimos	
<b>Titulação Completa</b>	<input type="checkbox"/> Mestre	<input type="checkbox"/> Especialista	<input type="checkbox"/> Graduado	<input type="checkbox"/> Nível Médio
<b>Carreira</b>	<input type="checkbox"/> < 1 ano na instituição	<input type="checkbox"/> De 2 a 4 anos na instituição	<input type="checkbox"/> De 5 a 7 anos na instituição	<input type="checkbox"/> > de 7 anos de instituição
<b>Carga Horária</b>	<input type="checkbox"/> 60 horas	<input type="checkbox"/> 120 horas	<input type="checkbox"/> 240 horas	<input type="checkbox"/> 360 horas
<b>Faixa Etária</b>	<input type="checkbox"/> < 20 anos	<input type="checkbox"/> De 21 a 30 anos	<input type="checkbox"/> De 31 a 40 anos	<input type="checkbox"/> + de 40 anos
<b>Estado Civil</b>	<input type="checkbox"/> Casado(a)	<input type="checkbox"/> Divorciado(a)	<input type="checkbox"/> solteiro(a)	<input type="checkbox"/> Viúvo(a)
<b>Número de Filhos</b>	<input type="checkbox"/> nenhum	<input type="checkbox"/> 1 filho(a)	<input type="checkbox"/> 2 filhos(as)	<input type="checkbox"/> + 2 filhos(as)
<b>Área de Trabalho</b>	<input type="checkbox"/> Educ. Infantil	<input type="checkbox"/> Fundamental I	<input type="checkbox"/> Fundamental II	<input type="checkbox"/> EJA
<b>Número de Emprego</b>	<input type="checkbox"/> 1 emprego	<input type="checkbox"/> 2 empregos	<input type="checkbox"/> + de 2 empregos	

<b>SEÇÃO I</b>		
Esta parte do questionário visa conhecer alguns de seus hábitos.		
<b>1.</b> Você pratica um programa efetivo de exercícios físicos: 15 a 30 minutos de exercícios, 3 vezes por semana, por exemplo?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
<b>2.</b> Você fuma?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
<b>3.</b> Você consome bebidas alcoólicas?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
<b>4.</b> Você tirou alguma licença médica nesses últimos 3 meses?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
<b>5.</b> Nesses últimos 3 meses, você teve que ir ao médico por estar doente?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não
<b>6.</b> Você vem pensando em se demitir de seu serviço ultimamente?	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Raramente
	<input type="checkbox"/> Frequentemente	<input type="checkbox"/> Muito frequentemente

**SEÇÃO II****PARTE A: Como você se sente ou se comporta**

A parte “A” desta seção se centra nos seus sentimentos e em como eles são afetados pela pressão que você percebe em seu trabalho. Por favor, utilize a escala de respostas abaixo, indicando o grau de concordância que reflete a situação mais próxima de sua realidade. Considere como você tem se sentido nos últimos três meses.

<b>Questões</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	<b>Concordo totalmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo parcialmente</b>	<b>Discordo parcialmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo totalmente</b>
1.Você diria ter uma “estrutura mental positiva” que lhe permitisse sentir-se capaz de superar suas dificuldades presentes e futuras e de encarar facilmente desafios, como resolver dilemas e tomar decisões difíceis.						
2. Algumas vezes, durante um dia comum, você sente-se nervoso, impaciente ou com humor alterado, por razões que nem sempre têm uma explicação óbvia.						
3. Na realização de seu trabalho, você tem percebido uma redução da sua autoconfiança e tem se questionado quanto à sua própria capacidade.						
Se colegas e amigos o tratam de forma indiferente, você tem a tendência de se preocupar com o que possa ter feito para ofendê-los						
5.Você tem apresentado dificuldade para dormir.						
6. Se as atividades que você realiza começam a dar errado, você sente-se inseguro ou em pânico, como se os acontecimentos estivessem saindo do seu controle.						
7. Você considera que tem sido capaz de identificar e resolver eficientemente os seus problemas pessoais e de trabalho.						
8. Com o passar do tempo, você tem vivenciado longos períodos nos quais se sente triste e melancólico por razões que simplesmente não pode explicar.						
9. No que se refere a ações e decisões, você tem uma tendência a ser uma pessoa sempre preocupada com erros que possa ter cometido no passado.						
10. No seu dia-a-dia, você tem notado o esquecimento de nomes, fatos, compromissos etc.						
11. Você tem sonhado com temas relacionados ao trabalho, como faculdade, alunos, sala de aula, provas etc.						
12.Você tem apresentado dificuldades de concentração em atividades diversas.						

**PARTE B: Como você se sente**

A parte “B” trata mais especificamente da frequência com que problemas físicos se manifestam. As questões pressupõem que você possa avaliar seu estado de saúde com significativo grau de precisão, desde que seja o mais honesto possível nas suas respostas. Utilize a escala abaixo para responder a todas as questões indicando o número correspondente à sua realidade. Considere como referência para suas respostas os últimos 3 (três) meses.

Questões	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Muito raramente	Às vezes	Normalmente	Frequentemente	Sempre
1. Sensação de cansaço e/ou tristeza sem razão aparente.						
2. Tendência a comer ou beber ou fumar mais do que o usual.						
3. Respiração ofegante.						
4. Sensação de tonteadas.						
5. Tremedeira muscular (pálpebras etc.).						
6. Sensação de “pontadas” ou dores no corpo (cabeça, coluna, estômago etc.).						
7. Sensação de desânimo ao se levantar de manhã.						
8. Rouquidão.						

**SEÇÃO III****PARTE A: A forma como você se comporta geralmente**

O objetivo desta seção é descrever a forma como você encara as coisas e, também, seu estilo de vida e de comportamento (parte A). Visa, ainda, determinar o quanto você sente que pode ou na o influenciar os fatos da sua vida (parte B). Utilize a escala abaixo para responder a todas as questões desta seção indicando o número correspondente à resposta.

Questões	1	2	3	4	5	6
	Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
1. Eu não sou particularmente ambicioso de forma a ter uma necessidade de sucesso na carreira.						
2. Quando estou conversando com outra pessoa, na minha cabeça já antecipo o que ela vai falar.						
3. Eu não sou uma pessoa que se comporta continuamente de forma competitiva ou que tem necessidade de ser melhor em tudo que faz.						
4. Eu tenho um ritmo de vida acelerado, pois faço coisas rapidamente como falar, caminhar e comer entre outras.						
5. Eu sou uma pessoa tranqüila que leva a vida como ela é.						
6. Sou um tipo de pessoa muito impaciente, que tem dificuldade em esperar, especialmente, por pessoas.						

**PARTE B: Como você interpreta os eventos à sua volta**

Questões	1	2	3	4	5	6
	Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
1. Avaliações de desempenho não refletem a realidade, nem quão duramente os indivíduos trabalham.						
2. Embora algumas pessoas tentem controlar os acontecimentos da empresa, participando de atividades sociais ou políticas internas, a maioria de nós está sujeita a influências que não pode compreender ou controlar.						
3. As pessoas que desempenham bem seus trabalhos são, geralmente, recompensadas.						
4. Conseguir um emprego que você quer, na maioria das vezes, é uma questão de sorte.						
5. A maioria das pessoas são capazes de fazer bem seus próprios trabalhos, desde que se esforcem.						
6. A gerência pode ser injusta ao avaliar o subordinado uma vez que a performance dele é, muitas vezes, influenciada por fatores fora do seu controle.						

#### SEÇÃO IV

Quase tudo pode ser uma fonte de pressão para alguém em um determinado tempo, e indivíduos percebem, de forma diferente, potenciais fontes de pressão. Quando alguém diz que está “*no momento, sob extrema pressão no trabalho*”, geralmente quer expressar que tem muito trabalho para fazer. Entretanto, isto é uma meia verdade. Os itens abaixo relacionados são todos potenciais fontes de pressão ou insatisfação no trabalho. Nesta parte do questionário, sua função é analisar cada fator e identificar com qual intensidade ele o afeta, indicando o número da escala abaixo correspondente à sua realidade.

Questões	1	2	3	4	5	6
	Absolutamente não é fonte de pressão / insatisfação	Não é fonte de pressão / insatisfação	Geralmente não é fonte de pressão / insatisfação	Geralmente é fonte de pressão / insatisfação	É fonte de pressão / insatisfação	Absolutamente é fonte de pressão / insatisfação
1. Gerência ou supervisão do trabalho de outras pessoas.						
2. Trabalho em tarefas consideradas abaixo do nível de habilidade disponível.						
3. Liderança e apoio inadequados dos superiores.						
4. Incapacidade de se desligar do trabalho em casa.						
5. Atualização em novas técnicas, idéias, tecnologia, inovação ou novos desafios.						
6. Treinamento ou desenvolvimento gerencial inadequado ou de pouca qualidade.						
7. Participação em reuniões.						
8. Falta de apoio social por parte das pessoas no trabalho.						
9. Discriminação e favoritismo camuflados.						
10. <i>Feedback</i> inadequado sobre meu desempenho.						
11. Perspectivas de promoção obscuras.						
12. Ausência de apoio emocional de outras pessoas fora do trabalho.						
13. Demandas que o trabalho faz sobre a minha vida particular / social.						
14. Mudanças na forma como devo realizar o meu trabalho.						
15. Existência de fatores que estão fora do meu controle direto.						
16. Exercício de um papel negativo (como demitir alguém).						
17. A ausência de perspectiva de crescimento na carreira.						
18. Clima organizacional.						
19. Instabilidade na vida familiar.						
20. Investimento numa carreira em detrimento da vida familiar.						
21. Características da estrutura da empresa.						

## SEÇÃO V

Mesmo existindo variações nas formas individuais de reagir a fontes de pressão e aos efeitos do estresse, de um modo geral, nós todos, fazemos alguma tentativa de lidar com essas dificuldades, consciente ou inconscientemente. Nesta seção você deve indicar em que grau você se utiliza das estratégias potenciais de combate ao estresse. Utilize a escala abaixo indicando o número que mais se aproxima da sua realidade.

Questões	1	2	3	4	5	6
	Nunca usado por mim	Raramente usado por mim	Às vezes usado por mim	Normalmente usado por mim	Frequentemente usado por mim	Sempre usado por mim
1. Recorrer a <i>hobbies</i> e passatempos.						
2. Tentar resolver objetivamente, isto é, de forma não emotiva, a situação.						
3. Concentrar-se em problemas específicos (atenção seletiva).						
4. Conversar com outras pessoas.						
5. Expandir interesses e atividades fora do trabalho.						
6. Definir prioridades e tê-las como referência ao lidar com problemas.						
7. Tentar distanciar-se do problema e pensar sobre a situação.						
8. Procurar tanto apoio social quanto for possível.						

